Royaume du Maroc



Ministère de l'Emploi
et des Affaires Sociales



Organisation
internationale
du Travail

COLLOQUE NATIONAL

« LE CODE DU TRAVAIL APRÈS DIX ANS DE SON ENTRÉE EN VIGUEUR, ENTRE LES EXIGENCES DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET LA GARANTIE DU TRAVAIL DÉCENT »

PROJET DE RAPPORT DE L'ATELIER N° 03

CODE DU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET LA DURÉE DU TRAVAIL

22 - 23 SEPTEMBRE 2014

Sommaire

Préambule

Introduction générale : objectifs du colloque

Le colloque de réflexion qui sera organisé en collaboration avec le Bureau International du Travail dans le cadre du projet de gouvernance du marché du travail autour du thème : « Le code du travail après dix ans de mise en application, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent » a pour but de d'évaluer la réalisation des objectifs du code du travail sur le terrain, l'adéquation de la législation nationale avec les normes internationales du travail et de réaliser un état des lieux objectif de l'application effective de la législation du travail au sein de l'entreprise.

Soucieux de préserver l'esprit de partenariat dans la préparation du colloque prévu courant septembre 2014, le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales a ouvert des consultations avec les différents acteurs, qui ont permis d'aboutir à une vision commune des thèmes et des ateliers du colloque, ainsi qu'à l'adoption d'une approche participative pour son organisation, basée sur une méthodologie précisant le cadre de travail de chaque atelier .

Et ce, afin d'élaborer un projet de rapport sur les travaux des quatre ateliers, dans l'optique de la conception d'un rapport synthétique qui sera soumis aux partenaires sociaux pour approbation avant la tenue du colloque de réflexion.

Le colloque sera organisé sur deux journées comprenant une séance plénière pendant laquelle seront présentés plusieurs exposés concernant les thèmes suivants :

- Le code du travail entre les conventions internationales et la constitution marocaine ;
- La dynamique d'évolution des législations du travail au Moyen Orient et en Afrique du Nord ;
- Le code du travail : l'entreprise citoyenne et les droits de l'Homme économiques et sociaux ;
- Le code du travail et l'approche genre ;
- Le code du travail et l'amélioration du climat du travail.

En outre, quatre ateliers thématiques seront organisés autour de quatre thèmes principaux à savoir : le code du travail et les relations de travail, le code du travail et la gouvernance du marché du travail, le code du travail et les conditions de travail : la durée du travail et la santé et la sécurité au travail puis les relations collectives du travail et les mécanismes d'exécution et d'application du code du travail.

✓ Présentation du comité préparatoire:

Afin d'anticiper la préparation des travaux des quatre ateliers, quatre comités ont été créés pour préparer leurs travaux, parmi lesquels le comité préparatoire du troisième atelier chargé d'étudier et d'analyser le thème : « code du travail et conditions de travail : durée du travail et santé et sécurité au travail ».

o Missions et attributions:

Ce comité a été chargé d'étudier l'axe « code du travail et conditions de travail : durée du travail et santé et sécurité au travail ». Cet axe comporte des thèmes essentiels relatifs à la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité au travail, la médecine du travail ainsi que les normes internationales de travail et les sanctions dues au non respect des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail et la durée du travail.

Les travaux de ce comité ont constitué une plateforme d'écoute et d'échange de points de vues entre les acteurs et les intervenants et une occasion pour présenter des propositions pratiques dans l'objectif d'étudier l'adaptabilité de la législation nationale du travail avec les normes internationales de travail, d'effectuer une analyse objective sur la réalisation des objectifs tracés par le code du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et de faire le constat objectif de la réalité de l'application de la législation du travail.

o Composition et Méthodologie de travail:

La présidence du comité, de composition tripartite, a été confiée au Professeur Omar Benbada, expert national. Ce comité est constitué de représentants (annexe 1) :

- des départements gouvernementaux concernés ;

- de certains conseils constitutionnels et certaines instances de gouvernance (conseil économique, social et environnemental, conseil national des droits de l'Homme et Haut Commissariat au Plan) ;
- des organisations professionnelles des employeurs ;
- des centrales syndicales les plus représentatives.

Concernant la méthodologie de travail adoptée par le comité, quatre réunions ont été consacrées à l'étude et au traitement des thématiques qui lui ont été confiées. En outre, une commission tripartite de rapporteurs a été désignée, elle a été chargée d'élaborer les rapports des travaux des réunions ainsi que le rapport de synthèse comportant les propositions et les recommandations.

- **Réunions tenues et ordre du jour :**

Quatre réunions ont été tenues selon le calendrier ci-après :

- 23 avril 2014 : Santé et sécurité au travail : la prévention des risques professionnels dans la législation nationale ;
- 14 mai 2014 : Médecine du travail et normes internationales du travail et sanctions dues au non respect des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail ;
- 21 mai 2014 : Organisation de la durée du travail dans la législation nationale et normes internationales du travail ;
- 28 mai 2014 : Présentation des conclusions et projets de recommandations.

Deuxièmement : Présentation générale de l'axe « conditions de travail « santé sécurité au travail, médecine du travail et durée du travail »

L'organisation du colloque autour du thème : « Le code du travail après dix ans de mise en application : entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent » et l'étude du thème « code du travail et conditions du travail » témoigne de l'intérêt qu'accordent les acteurs nationaux aux intérêts des travailleurs marocains et à leurs préoccupations quotidiennes d'une part, et d'autre part, à la sauvegarde des postes de travail et la création de nouvelles opportunités d'emploi à travers la préservation de la

pérennité des unités de production, le renforcement de leur compétitivité et l'encouragement des investissements nationaux et étrangers.

La question des conditions de travail englobe plusieurs volets, néanmoins, le comité s'est contenté de n'en traiter que les aspects suivants, à savoir la santé et la sécurité au travail, la médecine du travail et la durée du travail.

- **Concepts et définitions :**

Le traitement global des thèmes confiés au comité nécessite de préciser quelques concepts essentiels en relation avec la santé et la sécurité au travail et la durée du travail et ceci afin d'éviter toute ambigüité ou malentendu les concernant.

- Santé et sécurité au travail :

C'est l'ensemble de systèmes, de dispositions et de mesures assurant la protection des travailleurs, la limitation du danger d'utilisation des outilles et machines et la prévention des accidents du travail et la garantie d'un environnement professionnel sain et propice au travail ;

La santé et la sécurité au travail est aussi une science qui s'intéresse à la préservation de la santé et de la sécurité des individus par l'aménagement de conditions de travail saines, dépourvues des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles, autrement-dit c'est un ensemble de mesures, de règles et de systèmes permettant dans un cadre législatif la préservation de l'Homme contre les risques professionnels et des biens contre la destruction et la perte.

La santé et la sécurité au travail a été également définie comme un domaine qui vise la protection des travailleurs contre les risques liés au travail ou ses conditions en traitant les facteurs techniques ou personnels engendrant ces dangers et en améliorant l'environnement du travail et ses conditions, de manière à assurer continuellement aux travailleurs la santé physique et mentale.

- Médecine du travail :

La médecine du travail s'intéresse à tout ce qui permet la préservation de la santé des travailleurs. Elle fait partie du concept général de santé et de sécurité au travail, mais s'occupe du domaine de la santé, à savoir :

- Garantir la bonne santé des salariés en contrôlant leur état de santé et leur aptitude à accomplir les taches qui leur sont dévolues ;
- Mettre en place des systèmes pour veiller à la santé des salariés : le médecin du travail, le service de la médecine du travail et le personnel infirmier ;
- Suivre les dangers qui peuvent nuire à la santé des travailleurs comme les agents physiques, chimique, etc.

- Durée du travail :

C'est le temps effectif pendant lequel le salarié est mis à la disposition de l'employeur, c'est-à-dire la période de temps quotidienne ou hebdomadaire pendant laquelle le salarié engage ses services sous les ordres de l'employeur.

On entend par l'organisation de la durée de travail, d'une part, les exceptions concernant la durée normale du travail comme la réduction du temps de travail ou les heures supplémentaires ou le rattrapage des heures de travail perdues, et d'autre part, le repos hebdomadaire, le congé annuel, le congé de maternité et autres absences pour cause de maladie ou pour des raisons personnelles ou familiales.

- Travailleur :

Toute personne occupée par un employeur ou placée sous sa direction y compris les agents de l'Etat

- **Cadre international :**

Le développement technologique de par le monde a engendré différents risques dont il faut prendre conscience et qu'il faut éviter. Les divers lieux de travail (ateliers, usines, laboratoire) constituent un environnement de travail propice aux risques professionnels

pour les salariés tels que le travail à haute température, les engins mobiles, les appareils sensibles, les réactions rapides, les produits nocifs, les gaz, etc.

Les statistiques annuelles de l'OIT indiquent que 110 millions de salariés sont victimes d'atteintes multiples dont 180 mille mortelles, avec une moyenne de 4 atteintes toutes les secondes et un accident grave toutes les 3 minutes.

Aussi, l'aménagement d'un environnement de travail sain et sans risque et l'amélioration des moyens de prévention, permettront-ils, sans aucun doute, de limiter le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

A ce titre, l'Organisation Internationale du Travail a adopté certaines conventions Internationales dans ce domaine, il s'agit notamment de:

- Plus de 40 conventions et recommandations Internationales de travail en relation avec la santé et la sécurité au travail ;
- 30 conventions sur l'organisation du travail, dont:
  - 10 conventions sur la durée du travail dans les secteurs assujettis à la législation du travail;
  - 2 conventions sur le repos hebdomadaire dans les secteurs assujettis à la législation du travail;
  - 3 conventions sur le congé annuel dans les secteurs assujettis à la législation du travail;
  - 3 conventions sur la protection de la maternité.

- **Cadre national :**

L'organisation du colloque intervient dans un contexte national marqué par l'adoption d'une nouvelle constitution qui consacre les droits humains reconnus universellement et renforce les droits et les libertés publiques dont le droit au travail décent. Il intervient aussi avec dans le contexte de la publication de rapports de certains conseils constitutionnels notamment ceux du Conseil Economique, Social et Environnemental recommandant le renforcement de l'équité sociale, sans omettre les rapports émanant de certaines instances et organisations nationales, les revendications des centrales syndicales

et le lancement de différents chantiers de développement dont notamment le plan de relance économique, le plan national de développement industriel, le plan Halieutis, le plan Maroc Vert, etc.

Sur le plan international, depuis son adhésion à l'Organisation Internationale du Travail, le Maroc ne cesse, en tant que membre actif de cette instance, d'œuvrer pour la mise en conformité de sa législation nationale avec les diverses normes Internationales du travail conformément au concept du travail décent. Par ailleurs, le Maroc est engagé par les accords de libre échange signés avec différents pays dont les Etas Unis d'Amérique et l'Union Européenne.

Pour toutes ces raisons, le Maroc est appelé à adhérer d'une manière effective à plusieurs réformes législatives dont l'élaboration d'un nouveau code du travail afin de rassembler les textes juridiques régissant le domaine du travail dans le but de mieux cerner les devoirs et les obligations des uns et des autres.

Cependant, la question qui se pose avec insistance est la suivante : le code du travail a-t-il répondu aux attentes de la classe ouvrière ? A-t-il réalisé l'adaptation escomptée avec les normes internationale du travail ?

- **Aperçu sur le système national de la santé et la sécurité au travail :**

Le Maroc dispose d'un arsenal juridique et réglementaire en matière de SST qui prouve l'existence d'une prise de conscience en ce qui concerne la notion de risque professionnel et technologique. Les principaux textes législatifs et réglementaires prescrivant des dispositions relatives à la sécurité et la gestion des risques sont comme suit :

- La loi 65-99 relative au code de travail, notamment les articles de 281 à 344 et ses textes d'application (21 textes : 11 décrets et 10 arrêtés) qui ont été élaborés et publiés. Ces textes d'application concernent, notamment les indications que doivent comporter les colis, les membres du conseil de médecine de travail et de prévention des risques professionnels, les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail sur l'hygiène et la sécurité au travail, les risques dus au benzène, le modèle du rapport annuel que doit établir le

comité de sécurité et d'hygiène, l'application des dispositions des articles 305 et 330 du code du travail sur la médecine du travail, le modèle de rapport annuel que doit élaborer le médecin du travail, le temps minimum que le médecin du travail doit consacrer aux salariés, les conditions d'utilisation des appareils et machines ou des produits et préparations susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité.

- Les dispositions spécifiques relatives à la protection contre les dangers de certaines matières et agents dangereux (amiante, intoxication benzoliques, peinture et vernissage par pulvérisation, intoxication saturnine, poussière d'origine industrielle, air comprimé, rayonnements ionisants,…) et à la sécurité dans certains secteurs d'activité (BTP, secteur minier, pêche maritime, tourisme, secteur d'énergie, transport des matières dangereuses). Ces dispositions sont en totalité des textes qui ont été publiés avant la publication du code du travail et qui sont toujours en vigueur.
- Dahir du 25 aout de 1914 relatif aux établissements classés.

Même si la loi 65-99 relative au code du travail a accordé une place privilégiée au domaine de la santé et de la sécurité au travail, et vu l'augmentation du nombre des accidents graves en milieu professionnel, il s'est avéré que le cadre juridique existant ne pouvait garantir une protection suffisante et efficace contre les risques professionnels, étant donné le manque de cohésion des textes législatifs et leur dispersion.

A cet effet, une commission interministérielle a été instituée sur Hautes Instructions Royales. Cette commission a été chargée de proposer les mesures nécessaires pour renforcer la sécurité en milieu de travail en mettant l'accent sur la nécessité de mettre en place une politique intégrée de prévention des risques professionnels, de promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé au travail et de préparer un cadre juridique général dans lequel devront se développer les différentes actions préventives en cohérence avec les normes internationales du travail.

L'exigence de ce cadre juridique général provient d'une double nécessité :

- Avoir une vision unifiée en matière de politique de prévention des risques professionnels ;

- Actualiser les textes législatifs et réglementaires et les légiférer face à des situations nouvelles engendrées par l'évolution du monde du travail.

A ce titre, le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales a élaboré un projet de loi sur la santé et la sécurité au travail dans les deux secteurs privé et public en concertation avec les différents départements ministériels membres de ladite commission.

Aussi, l'élaboration de ce projet de loi s'inscrit-il dans le cadre des engagements du gouvernement, prévus par l'accord conclu avec l'union européenne dans le cadre du statut avancé, qui consiste à rapprocher la législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail avec la législation européenne. De même elle s'inscrit dans le cadre des engagements prévus par l'accord du 26 avril 2011 relatif au dialogue social.

Ce projet détermine les principes généraux en santé et sécurité au travail dans les deux secteurs privé et public et comporte sept titres :

Titre premier : comporte plusieurs dispositions générales notamment la définition d'un certain nombre de concepts. Ce titre fixe également le champ d'application de la loi qui inclue désormais le secteur public ;

Titre II : comporte les dispositions communes aux deux secteurs privé et public, relatives à la fixation des principes généraux sur lesquels la prévention des risques professionnels doit être fondée ainsi qu'à la fixation des droits et des obligations des employeurs et des travailleurs en milieu de travail ;

Titre III : comporte les dispositions spécifiques au secteur public concernant la création des comités de sécurité et d'hygiène et des services médicaux du travail dans toutes les administrations de l'Etat, les collectivités locales et dans les établissements publics de l'Etat.

Cette mesure permettra de promouvoir la promotion de la culture de prévention des risques professionnels dans le milieu des travailleurs du secteur public, de protéger la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs et d'améliorer les conditions du travail ainsi que le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la santé et la sécurité au travail.

Ce projet de loi prévoit également les modalités de mise en œuvre de ces dispositions par des textes d'application ;

Titre IV : comporte les dispositions spécifiques au secteur privé relatives aux sanctions qui seront appliquées aux employeurs et aux travailleurs en cas d'infraction aux dispositions de la loi et ses textes d'application;

Titre V : comporte des dispositions diverses concernant l'appel aux pouvoirs publics pour le renforcement du dispositif législatif et réglementaire national en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que les mécanismes de sa mise en œuvre, de son suivi et de son contrôle ;

Titre VI : comporte des dispositions relatives aux organes de contrôle

Titre VII : comporte des dispositions finales.

Cette Loi, une fois adoptée, constituera sans doute une nouvelle approche dans la prévention des risques professionnels basée sur la détermination et le partage des responsabilités à travers un ensemble cohérent et global de moyens d'actions.

Dans le même cadre, il a été créé l'Institut National des Conditions de Vie au Travail (INCVT) sous forme d'un Groupement d'Intérêt Public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. L'Institut fonctionne en partenariat avec les départements ministériels concernés du domaine de la santé et la sécurité au travail et l'Agence Nationale pour la Promotion de la Petite et Moyenne Entreprise (ANPME).

Les missions de l'institut sont les suivantes :

1. Proposer, accompagner et coordonner les actions visant à améliorer les conditions de vie au travail.
2. Rechercher, étudier et développer les méthodes et les moyens visant à améliorer la prévention des risques professionnels.
3. Collecter, analyser et exploiter les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour orienter les actions de prévention des risques professionnels.

4. Conseiller les autorités publiques, les représentants des employeurs et des travailleurs ou tout organisme s'intéressant à la promotion de la sécurité et la santé au travail.
5. Délivrer des prestations d'expertise et d'assistance à tout organisme s'intéressant à la prévention des risques professionnels.
6. Participer à l'élaboration des lois, des règlements et des normes relatives à la prévention des risques professionnels.
7. Mener des actions de sensibilisation, d'éducation et de formation des acteurs de prévention des risques professionnels.
8. Mettre en place des actions de communication, de publication et de diffusion d'informations sur les risques professionnels.
9. Coopérer sur le plan international avec toute institution ou tout organisme dont l'objet est de promouvoir les conditions de vie au travail.

En ce qui concerne, les corps responsables de l'inspection en matière de santé et de sécurité au travail, ce sont :

- les agents chargés de l'inspection du travail du Département de l'Emploi (inspecteurs de travail, ingénieurs et médecins chargés de l'inspection du travail), pour le secteur de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture ;
- les cadres inspecteurs des mines du Département de l'Energie et des Mines, pour le secteur minier ;
- les inspecteurs des pêches maritimes du Département de la Pêche, pour le secteur de la pêche.

D'autres corps interviennent en matière d'inspection en santé et sécurité au travail, il s'agit notamment des:

- cadres du centre national de radioprotection du Département de la Santé pour le rayonnement ionisant;
- inspecteurs enquêteurs du Département de l'Equipement pour les établissements classés;
- officiers de la protection civile de la Direction de la Protection Civile – Ministère de l'Intérieur pour tous les établissements sur ordre des gouverneurs;

- Départements et organismes qui délivrent des agréments pour le contrôle technique de certaines installations et équipements du travail : il s'agit :
    - Du Ministère de l'Intérieur – Protection Civile : contrôle des équipements de lutte contre l'incendie
    - Du Département de l'Emploi : contrôle des installations électriques et contrôle des appareils de levage autres que les ascenseurs et monte charges.
    - Du Département de l'Energie et des Mines : contrôle des appareils à vapeur et à pression de gaz.
    - Du Département de l'Equipement : contrôle des ascenseurs et monte charges.
    - Des sociétés de classification des navires reconnues par les compagnies internationales d'assurance : contrôle des navires.

Les agents chargés de l'inspection de la santé et de la sécurité au travail ont le pouvoir d'accéder aux lieux de travail, de vérifier les mesures prises en matière de santé et sécurité, de consulter les registres et les documents tenus, de demander l'analyse des échantillons des produits utilisés.

En cas de violation des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène ne mettant pas en danger imminent la santé et la sécurité des salariés, ils dressent une mise en demeure au responsable de l'entreprise lui fixant un délai pour se conformer à ces dispositions. Si le délai expire sans que l'employeur prenne les mesures correctives, l'agent peut engager les poursuites pénales en dressant un procès-verbal au tribunal.

En présence d'un danger imminent, l'agent chargé de l'inspection doit mettre l'employeur en demeure sans délai, si celui-ci ne se conforme pas aux prescriptions, l'agent saisit par procès-verbal le juge de référés pour l'émission d'une ordonnance pour faire cesser ou éliminer le danger imminent, cette mesure peut aboutir à la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement sur ordre du juge.

Les agents chargés de l'inspection de la SST assurent aussi une mission de conseil technique et doivent rendre compte régulièrement à leurs administrations centrales de leurs activités de contrôle et de conseil technique.

I/ Normes Internationales du Travail

I-1- Santé et sécurité au travail et médecine du travail :

Depuis sa création l'Organisation Internationale du Travail a adopté plus d'une quarantaine de normes internationales du travail (conventions et recommandations) en matière de santé et sécurité au travail. La liste de ces conventions est jointe au présent rapport dans l'annexe 2.

A ce titre, les conventions internationales relatives à la santé et sécurité au travail sont classifiées selon trois grandes catégories à savoir :

- **Conventions internationales du travail relatives aux principes fondamentaux de santé et sécurité au travail, il s'agit notamment de :**

- La convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 :

La convention prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, de même que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions et de la pratique nationale.

Tout Etat membre, ayant ratifié cette convention, est tenu de définir et de mettre en application une politique nationale en matière de santé et sécurité au travail. Cette politique aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, qui sont liés au travail ou surviennent au cours du travail.

La formulation de cette politique devra préciser les fonctions et les responsabilités respectives, en matière de sécurité et de santé au travail, des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs.

Tout membre devra en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, adopter les textes législatifs en matière de santé et sécurité au travail.

- La convention n°161 sur les services de santé au travail, 1985 :

Cette convention prévoit la mise en place au niveau de l'entreprise de services de médecine du travail, dont la mission est essentiellement préventive et qui sont chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en matière de préservation de la sécurité et de la salubrité du milieu de travail.

- La convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 :

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit :

- Promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail ;
- Prendre des mesures actives en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre ;
- Examiner périodiquement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, les mesures à prendre pour pouvoir ratifier les conventions pertinentes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail ;
- Promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé au travail.

Cette convention prévoit que l'Etat qui la ratifie doit développer :

- Une politique nationale pour aboutir à un milieu de travail sûr et salubre ;
- Un système national comportant plusieurs mécanismes en matière de formation, de recherche et de collecte et d'analyse des données en matière de sécurité et de santé au travail pour la mise en œuvre de la politique;

- Des programmes nationaux qui doivent inclure des mesures assorties de délais visant à promouvoir la sécurité et la santé au travail et permettant d'évaluer les progrès accomplis.

Conventions internationales du travail relatives à la santé et la sécurité dans les branches d'activités économiques particulières :

La convention n°120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 :

Cet instrument a pour objectif la préservation de la santé et du bien-être des travailleurs des établissements commerciaux et des établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à un travail de bureau et à des activités apparentées. Il requiert à cette fin l'adoption des mesures élémentaires d'hygiène répondant aux impératifs du bien-être sur le lieu de travail.

La convention prévoit que les locaux utilisés par les travailleurs doivent disposer d'une aération naturelle ou ventilée, d'un éclairage suffisant et approprié, d'emplacements de travail aménagés de telle manière que la santé des travailleurs ne soit exposée à aucun effet nuisible, d'eau potable, de lieux d'aisances appropriés et des installations appropriées, doivent être convenablement entretenus, permettant de se laver.

Tout établissement, institution, administration ou service auquel s'applique la présente convention doit posséder une infirmerie ou un poste de premiers secours.

La convention n°152 sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979 :

La présente convention vise les opérations de chargement ou de déchargement de tout navire ainsi que toutes les opérations y afférentes. La définition de ces opérations devra être fixée par la législation ou la pratique nationales.

En vue de garantir des conditions de travail saines, la législation nationale devra disposer, en ce qui concerne les manutentions portuaires, de mesures visant l'entretien des lieux de travail, la fourniture aux travailleurs de tout équipement de protection individuelle, de tous vêtements de protection et l'aménagement de moyens appropriés et suffisants de premiers secours et de sauvetage.

Les mesures à prendre pour la mise en œuvre de la présente convention devront viser:

- Les prescriptions générales relatives à la construction, à l'équipement et à l'entretien des installations portuaires et autres lieux où sont effectuées des manutentions portuaires;
- La lutte contre les incendies et les explosions et leur prévention;
- La construction, l'entretien et l'utilisation des appareils de levage et de manutention;
- La manutention des différents types de cargaison;
- La formation des travailleurs;
- Les premiers secours et les moyens de sauvetage;
- L'élaboration et l'établissement de procédures appropriées destinées à faire face à toutes situations d'urgence pouvant survenir.

➢ La convention n°167 sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 :

Cette convention précise les mesures techniques spécifiques de prévention et de protection à prendre compte tenu des exigences particulières de ce secteur. Ces mesures concernent la sécurité des lieux de travail, des machines et des équipements utilisés, les travaux en hauteur et le travail dans l'air comprimé.

Tout Membre qui ratifie la convention doit s'engager à adopter et à maintenir en vigueur une législation qui assure une coopération entre les employeurs et les travailleurs en vue de promouvoir la sécurité et la santé sur les chantiers de construction.

➢ La convention n°176 sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 :

Cet instrument régit les divers aspects de sécurité et de santé qui caractérisent le travail dans les mines, notamment l'inspection, les dispositifs spéciaux et les équipements de protection individuelle. Il contient également des prescriptions relatives au sauvetage dans les mines.

- La convention n°184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 :

Cette convention a pour objectif la prévention des accidents et des atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail dans l'agriculture et la foresterie. A cette fin, elle prévoit des mesures concernant la sécurité des machines, l'ergonomie, la manutention et le transport de matériaux, la gestion rationnelle des produits chimiques, le contact avec les animaux, la protection contre les risques biologiques, le bien-être et le logement.

Tout Membre, ayant ratifié cette convention, devra , après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, définir et mettre en application une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé dans l'agriculture.

- **Conventions internationales du travail relatives à la protection de certains risques spécifiques :**

- La convention n°13 sur la céruse (peinture), 1921 :

Cette convention a pour objectif l'interdiction de l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments, dont le taux est supérieur à 2%, dans les travaux de peinture intérieure des bâtiments, à l'exception de certains cas où cet emploi reste néanmoins autorisé.

Il est interdit d'employer les jeunes gens de moins de dix-huit ans et les femmes aux travaux de peinture industrielle comportant l'usage de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments.

L'autorité compétente pourra exiger un examen médical des travailleurs lorsqu'elle l'estimera nécessaire. Des statistiques relatives à la maladie professionnelle provoquées par l'utilisation du plomb et de ses composés chez les ouvriers peintres devront être établies.

- La convention n°136 sur le benzène, 1971 :

L'objectif de la convention est la prévention des risques pour la santé des travailleurs d'une intoxication due au benzène et aux produits dont le taux en benzène dépasse 1

pour cent en volume, sauf pour les opérations s'effectuant en appareil clos ou par d'autres procédés présentant les mêmes conditions de sécurité (l'installation de systèmes de ventilation efficaces et la fourniture de moyens de protection individuelle aux travailleurs).

La convention interdit d'occuper les femmes en état de grossesse et les mères pendant l'allaitement à des travaux comportant l'exposition au benzène ou aux produits renfermant du benzène. Cette interdiction vise aussi les jeunes gens de moins de 18 ans.

La convention dispose que, toutes les fois que des produits de remplacement inoffensifs ou moins nocifs sont disponibles, ils doivent être substitués au benzène.

L'autorité compétente devrait établir un système de statistiques permettant de rassembler et de publier les données concernant les cas d'intoxication dus au benzène médicalement constatés.

- La convention n°139 sur le cancer professionnel, 1974 :

Cet instrument vise à créer un mécanisme permettant que des mesures soient prises pour prévenir les risques de cancer professionnel dus à une exposition, en général sur une longue période, à des substances et agents chimiques ou physiques de divers types présents sur les lieux de travail. À cette fin, les États qui l'ont ratifiée sont tenus de déterminer périodiquement les substances ou agents cancérogènes auxquels l'exposition des travailleurs doit être interdite ou réglementée, de s'efforcer de faire remplacer les substances ou agents cancérogènes par des substances ou agents non cancérogènes ou moins nocifs, de prévoir des mesures de protection et d'inspection et de prescrire les examens médicaux auxquels les travailleurs exposés doivent se soumettre.

- La convention n°148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 :

Cette convention prévoit que, dans la mesure du possible, le milieu de travail doit être exempt de tout risque inhérent à la pollution de l'air, au bruit ou aux vibrations. Pour parvenir à ce résultat, des mesures techniques s'appliquant aux installations ou aux procédés doivent être prévues ou, à défaut, des mesures complémentaires d'organisation du travail doivent être adoptées. Les modalités des mesures prescrites peuvent être

adoptées par voie de normes techniques, de recueil de directives pratiques ou par d'autres voies appropriées.

- La convention n°162 sur l'amiante, 1986 :

Cette convention vise à prévenir les effets nocifs d'une exposition à l'amiante sur la santé des travailleurs en déterminant des méthodes et des techniques raisonnables et pratiquement réalisables permettant de réduire à un minimum l'exposition professionnelle à l'amiante. Pour parvenir à cet objectif, la convention énumère un certain nombre de mesures détaillées qui reposent essentiellement sur la prévention des risques sanitaires inhérents à une exposition professionnelle à l'amiante et sur la protection des travailleurs contre ces risques tels que :

- Le remplacement de l'amiante ou de produits contenant de l'amiante par d'autres matériaux ou produits, ou l'utilisation de technologies alternatives, inoffensifs ou moins nocifs ;
- Les installations, systèmes de ventilation, équipements et dispositifs de protection conçus pour la prévention technique contre les poussières d'amiante devraient être vérifiés régulièrement et entretenus en bon état de fonctionnement ;
- Un équipement de protection respiratoire adéquat et des vêtements de protection spéciaux doivent être fournis aux travailleurs ;
- L'employeur devrait fournir aux travailleurs des informations suffisantes, dans une forme appropriée, sur les risques qui pourraient résulter, pour leurs familles ou d'autres personnes, du fait qu'ils emportent à domicile leurs vêtements contaminés par les poussières d'amiante ;
- L'élaboration et la fourniture d'une fiche technique par tous les acteurs indiquant la teneur en amiante, les risques pour la santé et les mesures de protection appropriées concernant le matériau.

- La convention n°170 sur les produits chimiques, 1990 :

Cette convention prévoit l'adoption et la mise en œuvre d'une politique cohérente de sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, ce qui comprend la production, la manipulation, le stockage et le transport de produits chimiques ainsi que

l'élimination et le traitement des déchets de produits chimiques, l'émission de produits chimiques résultant des activités professionnelles, l'entretien, la réparation et le nettoyage du matériel et des récipients utilisés pour de tels produits. Cet instrument détermine également les responsabilités spécifiques qui incombent aux pays producteurs et exportateurs.

- La convention n°174 sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 :

La convention a pour objet la prévention des accidents majeurs mettant en jeu des produits chimiques dangereux et la limitation des conséquences de ces accidents.

Tout Membre doit formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale cohérente relative à la protection des travailleurs, de la population et de l'environnement contre les risques d'accidents majeurs. Cette politique doit être mise en œuvre par des mesures de prévention et de protection pour les installations à risques d'accident majeur et, dans la mesure où cela est réalisable, doit promouvoir l'utilisation des meilleures techniques de sécurité disponibles.

L'autorité compétente doit faire en sorte que: des informations sur les mesures de sécurité à prendre et la conduite à suivre en cas d'accident majeur soient diffusées auprès des populations susceptibles d'être affectées par un accident majeur et que ces informations soient mises à jour et rediffusées à intervalles appropriés; en cas d'accident majeur, l'alerte soit donnée dès que possible.

- La convention n°45 sur les travaux souterrains, 1935 :

La présente convention interdit à toute personne du sexe féminin, quel que soit son âge, d'être employée aux travaux souterrains dans les mines.

Cependant, La législation nationale pourra exempter de l'interdiction susmentionnée:

- Les personnes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travail manuel;
- Les personnes occupées dans les services sanitaires et sociaux;
- Les personnes en cours d'études admises à effectuer un stage dans les parties souterraines d'une mine en vue de leur formation professionnelle;

- Toute autre personne appelée occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de caractère non manuel.

➢ La convention n°119 sur la protection des machines, 1963 :

Cette convention prévoit que l'autorité compétente dans chaque pays déterminera si et dans quelle mesure des machines, neuves ou d'occasion, mues par la force humaine présentent des dangers pour l'intégrité physique des travailleurs et doivent être considérées comme des machines aux fins d'application de la présente convention.

L'employeur doit prendre des mesures pour mettre les travailleurs au courant de la législation nationale concernant la protection des machines et doit les informer, de manière appropriée, des dangers résultant de l'utilisation des machines, ainsi que des précautions à prendre.

➢ La convention n°115 sur la protection contre les radiations, 1960 :

La convention a pour objectif d'établir des prescriptions fondamentales en vue de la protection des travailleurs contre les risques associés à une exposition aux rayonnements ionisants.

La convention contient diverses dispositions concernant les mesures à prendre notamment:

- le travailleur doit subir un examen médical approprié;
- l'employeur doit aviser l'autorité compétente conformément aux directives données par cette dernière;
- des personnes compétentes en matière de protection contre les radiations doivent étudier les conditions dans lesquelles le travailleur effectue le travail;
- l'employeur doit prendre toutes dispositions correctives nécessaires sur la base des constatations techniques et des avis médicaux.

Il est à noter que le Maroc a ratifié 6 conventions internationales du travail sur la santé et sécurité au travail en l'occurrence :

- La convention n°13 sur la céruse (peinture)
- La convention n°45 sur les travaux souterrains

- La convention n°119 sur la protection des machines
- La convention n°136 sur le benzène
- La convention n°162 sur l'amiante
- La convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

Il convient de souligner que les principales dispositions de toutes ces conventions ont été prises en compte lors de l'élaboration du code du travail et de ses textes d'applications.

Néanmoins, la législation du travail nationale ne couvre pas entièrement certaines dispositions de la convention n°162 ratifiées en 2011et la convention n° 187 qui vient d'être ratifiée.

I-2- Durée du travail et l'organisation du travail :

- **les conventions internationales régissant la durée journalière et hebdomadaire (ci-joint la liste de ces conventions/annexe n°3)**:

Il existe 17 conventions internationales du travail qui régissent la durée du travail dont 10 conventions concernent les secteurs soumis à l'inspection du. Ces conventions sont:

- la convention n°1 relative à la détermination des heures du travail dans les entreprises industrielles, 1919 :

Cette convention vise essentiellement :

- la détermination du concept de l'entreprise industrielle ainsi que les activités relevant de son champ d'application;
- la détermination du contingent journalier de la durée du travail : 8 heures pour la durée journalière et 48 heures pour la durée hebdomadaire;
- les entreprises et les personnes exclues du respect de la durée du travail journalière et hebdomadaire à savoir;
  - les entreprises qui n'emploient que les membres de la même famille;

- les personnes qui travaillent dans des fonctions de supervision ou de gestion et celles qui occupent des fonctions ou métiers de confiance ;
- si la durée du travail est fixée à moins de 8 heures du travail pendant un jour ou plus de la semaine soit par la loi ou par l'usage ou par accord conclu entre les organisations des employeurs et des salariés , la durée du travail peut être prolongée au-delà de 8 heures, durant le reste de la semaine, sans dépasser 1 heure par jour et ce, suite à un accord de l'autorité compétente ou à un accord conclu entre les dites organisations ;
- la possibilité de dépasser le contingent de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine en cas du travail par roulement, à condition que la moyenne des heures du travail effectuées pendant une période allant à 3 semaines au plus ne dépasse pas la durée légale (8H/j ou 48/semaine).

- la possibilité de dépasser la durée normale du travail en cas de :
  - accident ou possibilité d'accident ;
  - travaux d'urgences concernant les machines et l'usine ;
  - force majeure dans la limite du temps nécessaire pour éviter la perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise ;
  - à cause de la nature de l'activité à condition de ne pas dépasser 56 heures par semaine et ce, sans atteinte aux jours de repos ;
  - la possibilité de déterminer d'autres dérogations par les législations nationales des pays, après consultation des organisations des employeurs et des salariés.

➢ la convention n° 30 sur l'organisation des heures du travail dans le commerce et les bureaux, 1930:

Cette convention prévoit notamment:

- la détermination du champ d'application de la convention et les dérogations (article 1) ;
- la détermination de la notion des heures du travail « le temps pendant lequel le salarié reste à la disposition de l'employeur, hormis les périodes de repos durant lesquelles le salarié n'est pas sous le contrôle de l'employeur » ;

- la détermination du contingent journalier de la durée du travail dans 8 heures et hebdomadaire dans 48 heures;
- la possibilité de répartition des heures du travail hebdomadaire d'une façon déséquilibrée à condition de ne pas dépasser 10 heures par jour;
- la prolongation de la durée journalière du travail pourra être appliquée, à titre de compensation des heures de travail perdues, dans les conditions suivantes:
  - les récupérations ne pourront être autorisées pendant plus de trente jours par an et devront être effectuées dans un délai raisonnable;
  - la prolongation de la durée journalière du travail ne pourra dépasser une heure;
  - la durée journalière du travail ne pourra dépasser dix heures.
  - L'autorité compétente devra être avisée de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre d'heures de travail perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.
- la détermination des dérogations permanentes (certaines catégories de personnes dont le travail est intermittent en raison même de sa nature, telles que les concierges, le personnel de garde et d'entretien des locaux et dépôts) et des dérogations temporaires qui pourront être accordées (en cas d'accidents survenus ou imminents, en cas de force majeure ou de travaux urgents) ;
- la prise en compte de toute coutume ou tout accord stipulant une durée du travail journalière ou hebdomadaire moindre ;
- l'affichage des horaires du travail et la mise en place d'un registre relatif aux heures supplémentaires et aux salaires (article 11 de la convention).

➢ les deux conventions n° 67 et n°153 sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), de 1939 et 1979:

Ces deux conventions stipulent notamment ce qui suit :

- la détermination des activités assujetties et non assujetties ;
- l'expression durée du travail signifie (article 4 des deux conventions), les périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées sur le véhicule ou au lieu de travail et pendant lesquelles les conducteurs ne disposent pas librement de leur temps, ainsi que les périodes de repos et d'arrêt ;

- la détermination de la durée journalière dans 8 heures avec la possibilité de prorogation dans la limite maximale d'une heure ;
- la fixation de la durée hebdomadaire du travail à 48 heures ;
- Aucun conducteur de véhicule ne peut conduire pendant une période continue de plus de quatre heures sans bénéficier d'un moment de repos;
- le nombre maximum d'heures pour lesquelles l'autorisation peut être accordée, ce nombre ne pouvant en aucun cas dépasser soixante-quinze heures par an lorsque la durée hebdomadaire du travail est calculée en moyenne sur une période plus longue que la semaine; et cent heures par an lorsque la durée hebdomadaire du travail est considérée comme une limite stricte, applicable à chaque semaine (article 13 de la convention 67) ;
- Aucun conducteur de véhicule ne peut conduire pendant une période continue de plus de cinq heures ;
- L'article 15 de la convention 67 (au cours de toute période de vingt-quatre heures, d'un repos comprenant au moins douze heures consécutives) et l'article 8 de la convention n° 153 (Le repos journalier des conducteurs doit être d'au moins dix heures consécutives au cours de toute période de vingt-quatre heures à compter du commencement de la journée de travail, tout en prenant en compte que le repos journalier peut être calculé en moyenne sur des périodes à déterminer par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays, étant entendu qu'il ne pourra en aucun cas être inférieur à huit heures ni réduit à huit heures plus de deux fois par semaine) .

➢ La convention n° 47sur les quarante heures, 1935:

Cet instrument prévoit que tout pays qui ratifie la présente convention se déclare en faveur du principe de la semaine de quarante heures appliqué de telle manière qu'il ne comporte pas de diminution dans le niveau de vie des travailleurs, et de l'adoption ou de l'encouragement des mesures qui seraient jugées appropriées pour arriver à cette fin.

➢ La convention n° 49 sur la réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935 :

Cette convention vise notamment:

- la détermination du terme bouteilles et les activités concernées par la convention ;
- l'adoption d'un système de travail comportant au moins quatre équipes, à condition que :
  - La durée du travail de ces personnes ne pourra pas dépasser en moyenne quarante-deux heures par semaine.
  - Cette moyenne sera calculée sur une période ne dépassant pas quatre semaines.
  - La durée du poste de travail ne pourra pas excéder huit heures.
  - La durée du repos compris entre deux postes de la même équipe ne pourra pas être inférieure à seize heures; toutefois, cette durée pourra, si cela est nécessaire, être réduite au moment du changement périodique de l'horaire des équipes.
- Les dites limites prévues pourront être dépassées ou réduites, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement et ce, selon les cas mentionnés à l'article 3 de la convention avec le paiement des heures supplémentaires ;
- L'obligation d'affichage des heures de travail, des modifications qui leur sont apportées et la tenue d'un registre réservé spécialement aux heures supplémentaires et les indemnités y afférentes.

➢ La convention n° 51 sur la réduction de la durée du travail (travaux publics), 1936 :

La présente convention s'applique aux personnes directement occupées aux travaux du bâtiment et du génie civil, avec la possibilité d'exclure de son champ d'application les personnes employées dans les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur et les personnes occupant un poste de direction et ne participant normalement à aucun travail manuel ;

La durée du travail des personnes auxquelles s'applique la présente convention ne doit pas dépasser en moyenne quarante heures par semaine, avec la possibilité d'atteindre une moyenne de quarante-deux heures pour les personnes qui travaillent par équipes

successives à des travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour et de la nuit ;

L'autorité compétente peut, par des règlements pris après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, permettre de dépasser la limite des heures de travail fixée dans le cas suivants:

- de personnes employées à des travaux préparatoires ou complémentaires;
- de personnes employées à des occupations d'intermittence ;
- en cas de nécessité.

La convention prévoit la possibilité de dépassement des limites de durée du travail lorsque cela est rendu nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à l'exécution d'un ouvrage déterminé, en raison de circonstances exceptionnelles telles que des difficultés d'accès au lieu de travail ou l'impossibilité d'embaucher une main-d'œuvre qualifiée et suffisante;

Le maximum des heures supplémentaires accordées ne doit pas permettre qu'une personne soit employée plus de cent heures supplémentaires par an ;

Affichage dans les lieux de travail d'un avis mentionnant :

- les heures auxquelles commence et finit le travail;
- si le travail s'effectue par équipes, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe;
- s'il est fait application d'un système de roulement, une description de ce système, y compris un horaire de travail pour chaque personne ou groupe de personnes;
- les dispositions prises dans les cas où la durée hebdomadaire moyenne du travail est calculée sur plusieurs semaines;
- les repos dans la mesure où ils ne sont pas considérés comme faisant partie des heures de travail;
- la tenue d'un registre des heures supplémentaires.

➢ La convention n° 61 sur la réduction de la durée du travail (textile), 1937 :

Cette convention porte notamment sur :

- le champ d'application et les exceptions ;
- la définition du terme heures du travail sans y compter la période d'une heure et demi par semaine réservée au nettoyage et graissage des machines;
- La durée du travail des personnes auxquelles s'applique la présente convention ne doit pas dépasser en moyenne quarante heures par semaine, avec la possibilité d'atteindre une moyenne de quarante-deux heures pour les personnes qui travaillent par équipes successives à des travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour;
- Quand la durée du travail est calculée d'après une durée moyenne, l'autorité compétente doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, fixer le nombre de semaines sur lequel cette durée moyenne peut être calculée, ainsi que le nombre maximum des heures de travail hebdomadaires ;
- La possibilité de dépassement des heures normales du travail dans des situations précises (article 6 de la convention) ;
- La possibilité de recours aux heures supplémentaires, avec la détermination d'un seuil maximal et ce, après consultation des organisations des employeurs et des salariés.

➢ La convention n° 63 sur les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938 :

Cette convention stipule l'élaboration et la disponibilité des données statistiques notamment celles relatives au **:**

- gains moyens et heures effectives de travail dans les mines et les industries manufacturières ;
- salaires et heures normales du travail dans les mines et les industries manufacturières ;
- salaires et heures du travail dans l'agriculture.

- La Convention n° 175 sur le travail partiel :

Cette convention a pou objectif de fournir une définition au salarié à temps partiel et d'établir l'obligation de la protection du salarié à temps partiel.

Outre toutes les conventions citées plus haut, 7 autres conventions internationales régissent la durée du travail dans d'autres activités à savoir :

- Les conventions n° 57, 76, 93 et 109 relatives aux salaires, heures du travail et effectif des travailleurs à bord des navires;
- La convention n° 180 sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996
- Les conventions n° 31 et 46 relatives aux heures supplémentaires dans les mines.

- **Conventions internationales du travail relatives au repos hebdomadaire :**

Deux conventions internationales du travail régissent ce sujet à savoir :

- La convention n° 14 sur le repos hebdomadaire dans l'industrie, 1921 :

Cette convention stipule notamment:

- la détermination du champ de son application et le terme de l'établissement industriel ;
- la fixation de la durée de repos hebdomadaire à 24 heures consécutives, qui sera accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement et au cours des jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région ;
- la possibilité d'exclure les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur ;
- la possibilité d'apporter des dérogations totale ou partielle dont la suspension du repos hebdomadaire ou la réduction de sa durée, en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et humaines appropriées et après consultation des organisations des employeurs et des ouvriers.

- La Convention n°106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 :

L'objectif de cette convention est notamment:

- la détermination de son champ d'application (articles 1 et 2 de la convention), avec la permission de quelques exceptions comme prévues dans l'article 5 de la même convention;
- l'article 6 de la convention prévoit que la durée du repos est fixé à 24 heures pendant 7 jours, qui sera accordé en même temps à tout le personnel de chaque établissement et au cours, autant que possible, des jours de la semaine reconnu comme jours de repos par la tradition, les usages du pays ou de la région, ou par les traditions et les usages des minorités religieuses ;
- la permission, au pays, de suspension du repos hebdomadaire ou de réduction da sa durée.

Conventions internationales régissant le congé annuel :

Il existe 11 conventions internationales du travail qui traitent de ce sujet, dont 03 conventions relèvent de la compétence et des attributions de l'inspection du travail, alors que le reste des conventions régit le congé annuel des agents de mer.

La Convention n° 52 sur les congés payés, 1936 :

Cette convention vise en particulier l'ensemble des activités publics ou privés et ses employés assujettis à son champ d'application et la fixation de la durée minimale du congé annuel à 6 jours au mois après un an de service pour les salariés âgés de plus de 16 ans et à 12 jours au moins pour ceux âgés moins de 16 ans ;

De même cette convention stipule que :

- La durée du congé annuel payé doit s'accroître progressivement avec la durée du service ;
- Ne sont pas comptés dans la durée du congé annuel payé, les jours fériés officiels ou coutumiers et les interruptions de travail dues à la maladie;
- le fractionnement du congé annuel payé, à condition de dépasser la durée minimale;
- l'abandon du droit au congé annuel payé ou la renonciation audit congé doit être considéré comme nul;

- La tenue d'un registre des congés annuels mentionnant la date du départ en congé, sa durée et la rémunération reçue par chaque personne pour la durée de son congé annuel payé;
- La possibilité de prévoir que toute personne qui entreprend un travail rétribué voire payé pendant la durée de son congé annuel payé pourra être privée de sa rémunération pour toute la durée dudit congé ;
- Le versement de la rémunération relative au congé annuel doit être effectué avant le départ du salarié en congé.

➢ La Convention n° 101 sur les congés payés (agriculture), 1952 :

La convention porte notamment sur :

- l'octroi d'un congé annuel après une période continue de travail chez le même employeur ;
- le droit de légiférer les modalités d'obtention du congé annuel, et sa durée minimale, tout en adoptant un régime plus favorable pour les jeunes travailleurs et ce, en concertation avec les organisations des employeurs et des salaries;
- l'accroissement de la durée du congé payé, avec la durée du service ;
- Ne sont pas comptés dans la durée du congé annuel payé, les jours fériés officiels et coutumiers, les périodes de repos hebdomadaire, et les interruptions temporaires de travail dues notamment à la maladie ou à un accident ;
- la possibilité de fractionnement du congé annuel ;
- est considéré comme nul, la renonciation audit congé.

➢ la Convention n° 132 sur les congés payés, 1970 :

Ladite convention vise notamment:

- le champ d'application couvre tous les salariés mis à part les marins ;
- l'obligation de consulter les organisations des employeurs et des salariés pour exclure certaines catégories de salariés de son champ d'application ;
- l'obligation de la fixation d'une durée minimale du congé annuel payé
- le congé annuel ne doit pas être inférieur à 3 semaines pour un an de service ;

- toute personne ayant accompli pendant une année, une durée de service a droit à un congé payé d'une durée proportionnelle ;
- le terme année signifie une année civile ou toute autre période de même durée fixée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans le pays intéressé ;
- Une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé, tout en déterminant le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé qui prend en compte, dans la période de service, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité;
- Les jours fériés officiels, coutumiers et les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum ;
- Les rémunérations relatives au congé annuel devront être versées à la personne employée intéressée avant son congé.

Outre ces conventions, trois autres conventions n° 3, 103 et 183 régissent la protection de la maternité, respectivement adoptées aux années 1919, 1952 et 2000.
Les dites conventions ont pour objectif notamment :

- la détermination du champ d'application et la définition des établissements industriel, non industriel et agricole et les catégories des salariés concernés y compris les travailleuses à domicile ;
- le terme femme désigne toute personne du sexe féminin, quel que soit son âge ou sa nationalité, mariée ou non, et le terme enfant désigne tout enfant, légitime ou non ;
- la fixation de la durée du congé de maternité à 14 semaines dont 6 semaines au moins après l'accouchement ;
- l'octroi à la femme des indemnités pour couvrir les frais de soins et de subvention à ses propres besoins et celles de son enfant ;
- la possibilité de prorogation de la durée du congé de maternité avant et après l'accouchement par présentation d'un certificat médical qui justifie que la

grossesse est l'origine de la maladie, tout en laissant aux pays de fixer le seuil de cette prorogation ;

- droit dans tous les cas, à la mère salariée qui allaite son enfant, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement (ces absences sont considérées comme travail effectif);
- l'interdiction d'envoyer un avis de licenciement à la femme durant son congé de maternité ou durant la prorogation de son congé justifiée par un certificat médical.

Par ailleurs, il existe d'autres conventions internationales qui régissent le congé annuel payé pour les marins, à savoir les conventions n° 54, 72, 91 et 146.

Il est à signaler que la convention n°140 relative au congé-éducation payé, est considérée comme un instrument permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine. C'est un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates. La durée de ce congé est considérée comme durée du travail effective et le salarié bénéficie de tous les avantages y compris les primes.

Le Maroc a ratifiée 8 conventions internationales du travail, à savoir :

- la convention n° 14 relative au repos hebdomadaire (industrie) ;
- la convention n°30 sur la durée du travail (commerce et bureaux) ;
- la convention n° 46 sur la durée du travail (mine de charbon) ;
- la convention n° 101 sur les congés payés (agriculture) ;
- la convention n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux) ;
- la convention n° 146 relative aux congés annuels payés (gens de mer) ;
- la convention n° 180 sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs sur les navires ;
- la convention n° 183 sur la protection de la maternité.

Il convient de préciser que, dans son ensemble, les dispositions du code du travail ont été harmonisées avec celles des conventions internationales du travail, même si le Maroc n'a ratifié que huit conventions qui régissent la durée du travail et son organisation, parce que certaines conventions sont devenues obsolètes.

I/ dispositif législatif et réglementaire national

II-1- Santé, sécurité et médecine du travail :

II-1-1- Constitution :

La constitution marocaine de 2011 fixe à travers un ensemble de ses articles les principes constitutionnels fondamentaux dans le domaine de la protection de la sécurité, de la santé et de la dignité du salarié au travail. Ces principes sont, notamment :

- le droit à la vie est le premier droit de tout être humain. La loi protège ce droit (article 20);
- le droit à la sécurité personnelle et à la sécurité des proches et à la protection des biens (article 21) ;
- Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique et morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que se soit, privée ou publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité (article 22).
- Le droit de toute personne à la protection de sa vie privée (article 24).

II-1-2- Code du travail :

II-1-2-1-Préambule :

Le code du travail a intégré dans son préambule les principes fixés par la constitution en stipulant ce qui suit :

- « Toute personne à le droit à un emploi adapté à son état de santé, à ses qualifications et ses aptitudes » ;
- « L'entreprise est une cellule économique ……….. est tenue de respecter ………….. Elle œuvre à la réalisation du développement social de ses salariés,

notamment en ce qui concerne leur sécurité matérielle et la préservation de leur santé. »

II-1-2-2-Dispositions générales :

<u>Dispositions générales sur l'hygiène et la sécurité</u>

Le code du travail a consacré une partie non négligeable à la santé et à la sécurité au travail. Ainsi, le titre IV du livre II du code du travail a traité plusieurs dispositions relatives à la préservation de l'hygiène des salariés et leur sécurité (articles de 281 à 344).
De ce fait, le chapitre premier a été réservé aux dispositions générales, tandis que le chapitre II a été consacré aux dispositions relatives au transport des colis d'un poids supérieur à une tonne et le chapitre III aux services médicaux du travail.
Les chapitres IV et V sont réservés respectivement au conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels et aux comités de sécurité et d'hygiène.

Le législateur a traité dans le chapitre premier (l'article 281 à l'article 301), les dispositions générales sur les conditions de sécurité et d'hygiène et de prévention des risques professionnels. Il s'agit notamment de :

- l'obligation de veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté ;
- L'obligation d'assurer les conditions d'hygiène et les exigences de sécurité nécessaires à la protection de la santé des salariés ;
- L'obligation d'équiper les machines et appareils des dispositifs de protection ;
- L'interdiction à l'employeur de permettre à ses salariés d'utiliser des produits ou substances, appareils ou machines susceptibles de porter atteinte à leur santé ;
- l'obligation de s'assurer que l'emballage de certains produits et préparations comporte un avertissement du danger que présente l'emploi desdites substances ou préparations ;
- l'obligation d'afficher un avis facilement lisible indiquant les dangers résultant de l'utilisation des machines ainsi que les précautions à prendre.

Aussi, plusieurs textes d'application du code du travail ont été publiés. Parmi ces textes :

- L'Arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n°93.08 du 6 joumada I 1429 (12 mai 2008) déterminant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés dans les articles 281 et 291 du code du travail sur l'hygiène et la sécurité au travail ;
- Le Décret n°2.12.431 fixant les conditions d'utilisation des substances ou préparations susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité ;
- Le Décret n°2.12.236 fixant les conditions d'utilisation d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité.

<u>Dispositions relatives au transport des colis :</u>

Le législateur a traité dans le titre II à travers les deux articles 302 et 303 les dispositions relatives au transport des colis d'un poids supérieur à une tonne. Il s'agit sur tout de l'obligation de porter sur le colis, destiné à être envoyé, l'indication de son poids, de la nature de son contenu et de la position du chargement.

A ce titre, le décret n°2.04.468 du 16 Kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les indications que doivent comporter les colis pesant au moins 1000 kilogrammes de poids, a été publié.

II-1-2-3-Protection contre certains risques professionnels :

Le législateur a traité dans le chapitre I du titre IV du code du travail relatif à l'hygiène et la sécurité des salariés, quelques dispositions préventives contre certains risques professionnels, en plus de certains textes d'application du code du travail qui ont traité les conditions d'utilisation des substances ou préparations dont l'utilisation peut constituer un danger pour les salariés comme le Benzène ou l'amiante. Cependant un ensemble de textes législatifs et réglementaires qui ont été publiés avant le code du travail dans le domaine de la santé et la sécurité au travail sont toujours en vigueur (ci-joint la liste de ces textes en annexe n°4). Il s'agit, notamment de quelques textes fixant les dispositions obligatoires pour la protection contre :

- Les risques liés à l'exposition à des agents physiques comme l'utilisation des corps radioactifs et des rayons (X) , les rayonnements ionisants, l'inhalation des poussières d'origines industrielles, l'utilisation de l'air comprimé, l'utilisation de la silice libre ou de l'amiante …
- Les risques liés à l'exposition à des agents chimiques comme l'utilisation des substances ou préparations, l'utilisation du plomb et ses composés, l'utilisation du nitroglycol ou la nitroglycérine, l'utilisation du benzène, l'utilisation de bromure de méthyle, l'utilisation du ciment, l'utilisation du manganèse, l'utilisation du charbon, l'utilisation de l'arsenic et de l'hydrogène arsénié;
- Les risques liés à l'utilisation des machines ;
- Les risques dans les établissements mettant en œuvre des courants électriques ;
- Les risques dus à l'utilisation des appareils de levage autres que les ascenseurs et les monte-charges ;
- Les risques dans le secteur du bâtiment et travaux publics ;
- Les risques dans les établissements ou sont entreposés ou manipulés certains produits inflammables ;
- Les risques dus aux appareils à vapeur et aux appareils à pression ;
- Les risques des voies ferrées ;
- Les risques relatifs à l'utilisation des explosifs à usage civil ;
- Les risques relatifs au transport des gaz de pétrole liquéfié.

II-1-2-4-Services médicaux du travail :

Le législateur a traité les services médicaux du travail dans 28 articles (de l'article 304 à l'article 331).

Des textes d'application du code du travail dans le domaine de la médecine du travail ont été publiés. Parmi ces textes on cite notamment:

- Le Décret n° 2-05-751 du 6 joumada II (13 juillet 2005) pris pour l'application des dispositions des articles 315 et 316 de la loi n° 65-99 portant code du travail (B.O n° 5336 du 21 juillet 2005, p.559).
- L'Arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n° 3126.10 du 15 Hijja 1431 (22 novembre 2010) fixant le temps minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés ;

- L'Arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n° 3125.10 du 15 Hijja 1431 (22 novembre 2010) fixant le modèle de rapport annuel sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service médical du travail pendant l'année précédente, que doit élaborer le président du service médical du travail ;
- L'Arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n°3124.10 du 15 Hijja 1431 (22 novembre 2010) pris en application des dispositions des articles 305 et 330 de la loi n° 65-99 portant code du travail fixant les conditions selon lesquelles les entreprises qui emploient moins de 50 salariés créent des services médicaux du travail indépendants ou communs, ainsi que les conditions d'équipement des locaux réservés au service médical du travail ;
- L'Arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en application des dispositions de l'article 327 de la Loi n° 65-99 portant code du travail.

Dans ce cadre, les principaux sujets qui ont été traités concernent notamment:

- L'obligation de créer un service médical du travail autonome dans les entreprises ayant au moins 50 salariés ou dans les entreprises qui effectuent des travaux exposant les salariés aux maladies professionnelles ;
- L'obligation de créer soit un service médical du travail autonome ou interentreprises dans les entreprises occupant moins de 50 salariés ;
- La fixation du temps minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés ;
- Les dispositions relatives à l'organisation, le fonctionnement et la gestion des services médicaux du travail autonome ou interentreprises. Un rapport doit être adressé annuellement sur ce sujet à l'inspection du travail ;
- Le contrat de travail liant le médecin du travail à l'employeur ou au chef du service médical interentreprises ;
- L'obligation pour les services médicaux du travail de s'assurer le concours d'assistants sociaux ou d'infirmiers diplômés d'Etat ;
- L'obligation d'accomplir la mission du médecin du travail en toute liberté et indépendance, que ce soit envers l'employeur ou les salariés ;
- L'obligation de créer un service de garde médicale ;

- L'obligation de former deux salariés au moins parmi les salariés qui sont occupés dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, sur les techniques et méthodes des premiers secours en cas d'urgence.

Il est à signaler que le service médical du travail est administré par le médecin du travail qui a un rôle préventif qui consiste :

- Au contrôle de l'état de santé des salariés ;
- A proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés ;
- A conseiller en particulier, la direction, les chefs de service et le chef du service social, notamment en ce qui concerne la surveillance des conditions générales d'hygiène dans l'entreprise, la protection des salariés contre les accidents et contre l'ensemble des nuisances qui menacent leur santé ;
- A la surveillance de l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié et l'amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne les constructions et aménagements nouveaux, ainsi que l'adaptation des techniques de travail à l'aptitude physique du salarié, l'élimination des produits dangereux et l'étude des rythmes du travail.

Le médecin du travail doit également être titulaire d'un diplôme attestant qu'il est spécialiste en médecine du travail et qu'il doit tenir la fiche d'entreprise qu'il actualise de manière régulière. Cette fiche comprend la liste des risques et maladies professionnels spécifiques à l'entreprise.

II-1-2-5- Autorisation et agréments :

Le législateur a admis la possibilité d'agréer certaines organisations privées pour le contrôle de certains équipements du travail, comme il a fixé la procédure à suivre pour l'importation et la mise sur le marché de certains produits qui peuvent présenter un danger pour la santé des salariés (ci-joint la liste des textes régissant les autorisations et les agrément en annexe n°5) ; il s'agit notamment de :

- Agrément pour le contrôle des installations électriques ;
- Agrément pour le contrôle des appareils de levage autres que les ascenseurs et monte-charge ;

- Agrément pour le contrôle des appareils à vapeur et à pression de gaz ;
- Autorisation d'importation du plomb et de ses composés ;
- Autorisation et contrôle des installations nucléaires ;
- Contrôle et organisation du commerce des produits pesticides à usage agricole.

II-1-2-6- Sanctions :

Le code du travail a réservé pour chaque chapitre un ensemble d'articles qui fixent les sanctions résultant du manque de respect des dispositions relatives audit chapitre.

Le chapitre premier concernant les dispositions générales dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité des salariés : les articles de 296 à 301 ont été réservés aux sanctions résultant du manque de respect des dispositions relatives aux conditions de sécurité et de l'hygiène des salariés. Ces sanctions sont comprises entre 2000 et 5000 dirhams lorsqu'il s'agit du non-respect des dispositions stipulant la propreté des locaux du travail, leur aménagement par les moyens de protection et de sécurité nécessaires, et entre 10.000 et 20.000 dirhams , quand il s'agit du non-respect des dispositions visant la protection des salariés contre les risques des machines ou l'utilisation de produits et préparations dangereux.

Le chapitre II concernant les dispositions relatives au transport des colis d'un poids supérieur à une tonne : le législateur a fixé des amendes allant de 2000 à 5000 dirhams pour le défaut de porter par écrit les indications nécessaires sur le colis.

Le chapitre III concernant les dispositions relatives aux services médicaux du travail : le législateur a fixé dans l'article 335, les amendes relatives au non-respect des dispositions concernant ce domaine et qui sont comprises entre 2000 et 5000 dirhams.

II-2- Durée du travail et organisation du travail :

Les mouvements de protestations qui ont réclamé la réduction de la durée du travail dans le monde arabe ont coïncidé avec la création des syndicats ; de ce fait, des lois sur l'organisation de la durée du travail ont été promulguées comme riposte à ces mouvements. Par ailleurs, la protection dans ce domaine a commencé dans les pays par l'organisation des heures du travail des mineurs et des femmes.

Ces lois ont eu un impact sur la durée du travail des salariés, car l'intérêt a été accordé, au début, aux salariés des industries à risque, insalubres et incommodes, et

progressivement cet intérêt s'est étendu aux salariés des autres branches d'activités économiques.

Pour le Maroc, les premières prémices de la législation du travail ont vu le jour avec l'adoption du code des obligations et des contrats (COD). Ces prémices ont été imposées par les nouvelles conditions sociales visant le respect des droits de la main d'œuvre étrangère au Maroc.

Depuis, plusieurs dahirs ont été promulgués, et ont traité la durée du travail d'une manière éparpillée. Pour y remédier et en réponse aux revendications de la classe ouvrière et aux recommandations et conventions de l'organisation internationale du travail, la quasi-totalité des législations y compris la législation marocaine via le code du travail ont intervenu pour fixer un seuil maximal de la durée du travail qui ne peut être dépassé sauf en cas de nécessité.

Il est à souligner que la revendication syndicale concernant la réduction de la durée de travail est aussi importante que celle relative à l'augmentation du salaire. Elle est même une des préoccupations du législateur notamment dans les pays industriels.

II-2-1- Durée du travail :

Dispositions générales :

Le code du travail a régi la durée du travail dans le titre III du livre II comme suit :

- Chapitre Premier traite la durée normale du travail :
    - Section I : Fixation de la durée (article 184 à l'article 195)
    - Section II : Des heures supplémentaires (articles 196 à 202) ;
    - Section III a été réservée aux dispositions pénales (articles 203 et 204)

Outre ces dispositions, d'autres articles traitent la durée du travail d'une manière dispersée dans le code du travail (articles 32, 54, 347,348 et 352).

Quant aux textes d'application relatifs à la durée du travail, ce sont :

- Décret n° 2-04-569 du 16 Kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les modalités d'application de l'article 184 de la loi n° 65-99 relative au code du travail;
- Décret n° 2-04-570 du 16 Kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail ;

- Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 340-05 du 09 février 2005 fixant les durées journalières de la répartition, par périodes, de la durée normale du travail dans les activités agricoles ;
- Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 341-05 du 09 février 2005 fixant les modalités d'application des articles 187 à 192 du code du travail.

Fixation de la durée du travail :

De l'étude de ce qui précède, il en résulte que :

- la durée du travail dans les activités non agricoles est fixée à 44 heures par semaine, 191 heures par mois et 2288 heures par an ;
- lors de l'adoption du régime de 44 heures du travail dans les activités non agricoles, il y a possibilité de répartir cette durée de manière égale ou non égale sur les jours de la semaine, sous réserve du repos hebdomadaire ;
- les périodes de travail considérées comme effectif sont:
    1) les périodes de congé annuel payé ;
    2) les périodes de repos de femmes accouchées et la période de suspension du contrat de travail prévue par l'article 156 ;
    3) la durée de l'incapacité temporaire de travail lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle ;
    4) les périodes où l'exécution du contrat de travail est suspendue, notamment pour cause d'absence autorisée, de maladie ne résultant pas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, de fermeture temporaire de l'entreprise par décision administrative ou pour cas de force majeure.
- On entend par " jours de travail effectif " les jours outres que les jours de repos hebdomadaire, les jours de fêtes payés et les jours fériés chômés dans l'établissement ;
- On entend par " La durée de service continue " la période pendant laquelle le salarié est lié à son employeur par un contrat de travail, même s'il est suspendu conformément aux dispositions des cinq premiers alinéas de l'article 32 du code du travail ;

- les périodes de travail effectif qui ne peuvent être déduites de la durée des services et qui sont pris en considération pour l'attribution de la prime d'ancienneté, sont :
    - les périodes de suspension du contrat de travail (la durée de service militaire obligatoire; l'absence du salarié pour maladie ou accident dument constaté par un médecin ; la période qui précède et suit l'accouchement ; la période d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; les périodes d'absence du salarié prévues par les articles 274, 275 et 277 du code du travail ; la durée de la grève ; et la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement.)
    - le congé annuel payé ;
    - l'interruption temporaire du travail par suite d'un arrêt de fonctionnement de tout ou partie de l'entreprise résultant d'un cas de force majeure, telles que les catastrophes, les pannes du courant électrique, la réduction ou la pénurie de matières premières ;
    - la fermeture temporaire de l'entreprise en raison d'un cas de force majeure, d'une décision judiciaire ou d'une décision administrative.
- le gouverneur de la préfecture ou de la province a le droit d'autoriser, toutes les entreprises ou tous les établissements ou une partie de ces entreprises et établissements exerçant une même profession ou métier ou des professions ou métiers connexes, à appliquer un horaire uniforme pour l'ouverture et la fermeture de leurs portes au public ou un roulement entre lesdits entreprises et établissements pour l'ouverture et la fermeture, lorsque les 3 /4 au moins des salariés et employeurs de la même profession ou métier ou des professions ou métiers connexes dans une préfecture ou province, un cercle, une commune, un arrondissement ou un quartier déterminé, le demandent;
- la durée du travail dans les activités agricoles est fixée à 2496 heures par an, 44 heures par semaine, avec la possibilité d'une répartition annuelle de cette durée d'une manière équilibrée (égale) ou déséquilibrée (non égale) sous réserve de ne pas dépasser 8 heures par jour en cas de répartition équilibrée et 10 heures par jour en cas d'adoption da la répartition déséquilibrée ;

- La possibilité de recourir à la répartition annuelle globale de la durée de travail sur l'année selon les besoins de l'entreprise, les exigences de la nature de son activité, ses conditions techniques et ses capacités humaines, sous réserve de :
  - ◇ La consultation des représentants des salariés ou du comité de l'entreprise;
  - ◇ La mise en place d'un programme prévisionnel des modifications à apporter à la durée du travail pendant une année ou une partie de l'année ;
  - ◇ le respect de la notification de toutes les modifications apportées au programme de la répartition de la durée du travail dans le délai de 8 jours au moins ;
  - ◇ la notification à l'inspection du travail des modalités de répartition hebdomadaire ou annuelle de la durée du travail ;
  - ◇ l'obligation d'affichage de l'horaire du travail dans des lieux fréquentés par les salariés.
- En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé sur le lieu du travail lui est rémunéré sur les mêmes bases que le salaire normal. Toutefois, si le salarié est rémunéré à la pièce, à la tâche ou au rendement, une rémunération lui est due pour ce temps perdu sur la base de la moyenne de sa rémunération durant les 26 jours précédents, sans qu'elle puisse être inférieure au salaire minimum légal ;
- le temps passé sur le lieu du travail est dû et rémunéré sur la même base que le salaire normal, si la perte du temps dans les activités non agricoles est due à une cause indépendante de la volonté du salarié;
- dans les activités agricoles si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de fournir du travail en raison de conditions météorologiques exceptionnelles, le salarié resté à la disposition dudit employeur durant toute la matinée et l'après-midi perçoit la rémunération d'une demi-journée s'il reste inactif toute la journée. Il perçoit les deux tiers de la rémunération journalière s'il reste inactif uniquement une demi-journée.

Durée du travail en cas de crises passagères (réduction de la durée du travail)

D'après les dispositions précitées, il s'avère possible de :

- répartir la durée annuelle globale du travail sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour et ce, sans diminuer le salaire mensuel;
- réduire la durée normale du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas soixante jours par an, sous réserve :
  - ◇ de consultation des représentants des délégués des salariés et des représentants syndicaux ou du comité de l'entreprise ; Le salaire est payé pour la durée effective de travail et ne peut, en aucun cas, être inférieur à 50 % du salaire normal, sauf dispositions plus favorables pour les salariés;
  - ◇ Si la réduction de la durée normale de travail est supérieure à 60 jours, la période de cette réduction doit être fixée par accord entre l'employeur, les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise. A défaut d'accord, la réduction de la durée normale du travail ne peut être opérée que sur autorisation du gouverneur de la préfecture ou de la province;
  - ◇ Si l'entreprise occupe habituellement dix salariés ou plus, l'employeur doit aviser les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise, une semaine au moins avant de procéder à la réduction, et leur communiquer en même temps tous les renseignements sur les mesures qu'il envisage de prendre et les effets qui peuvent en résulter. De même, il est tenu des les consulter sur toute mesure susceptible d'empêcher la réduction de la durée normale du travail ou d'en diminuer les effets négatifs.
- Interdire le travail par roulement ou par relais, sauf dans les entreprises où cette organisation du travail est justifiée par des raisons techniques.

Récupération voire décompensation des heures de travail perdues:

Les dispositions légales prévoient ce qui suit :

- En cas d'interruption collective du travail dans un établissement ou partie d'établissement résultant de causes accidentelles ou de force majeure, la durée journalière de travail peut être prolongée à titre de récupération des heures de travail perdues, après consultation des délégués des salariés et des représentants des syndicats ou le comité d'entreprise, sous réserve que :
  - ◇ les récupérations des heures de travail perdues ne peuvent être autorisées pendant plus de trente jours par an ;
  - ◇ la prolongation de la durée journalière de travail ne puisse dépasser une heure ;
  - ◇ la durée journalière de travail ne puisse dépasser dix heures.
  - ◇ L'affichage du programme et aviser l'agent chargé de l'inspection.

- Les heures de travail perdues et non rémunérées, en cas d'interruption collective du travail dans une entreprise résultant de causes accidentelles ou d'un cas de force majeure doivent, lorsqu'elles sont récupérées, être payées au taux normal, sauf dispositions plus favorables pour le salarié ;
- Dans les activités non agricoles pour les heures effectuées en sus des huit premières heures, sont payées au taux normal, sauf dispositions plus favorables pour le salarié, lorsqu'en raison de la répartition des heures du travail dans la semaine, la durée quotidienne du travail excède huit heures.

Dérogations concernant la prorogation de la durée du travail :

Selon les dispositions légales :

- la durée journalière du travail, pour les salariés âgés plus de 18 ans, peut atteindre 12 heures comme limite maximale pour effectuer des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité de l'établissement ;
- la prorogation de la durée journalière du travail peut être appliquée aux mineurs âgés de 16 ans exerçant au service médical, salles d'allaitement et autres services créés en faveur des salariés de l'établissement et de leurs familles, aux magasiniers, pointeurs, agents de bureau, agents de nettoyage des locaux et aux agents similaires ;

- la durée normale de travail peut être prolongée pendant un jour puis à raison de deux heures durant les trois jours suivants, en cas des travaux urgents qui doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour :
  - ◇ prévenir des dangers imminents ;
  - ◇ ou pour organiser des mesures de sauvetage, réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise ;
  - ◇ ou pour éviter le dépérissement de certaines matières.
- Ces heures de travail effectuées sont rémunérées sur la base du salaire afférent à la durée normale de travail, sauf lorsqu'elles sont destinées à permettre au salarié de bénéficier d'un repos compensatoire ou lorsque :
  - ◇ elles sont destinées à permettre au salarié de prendre un repas si la durée du repas est comprise dans le temps de travail ;
  - ◇ elles correspondent, en raison du caractère intermittent du travail, à des heures de présence et non à des heures de travail effectif, ce dernier étant entrecoupé de longs repos, notamment :
    - ▪ les concierges dans les bâtiments destinés au logement ;
    - ▪ les surveillants et les gardiens ;
    - ▪ les salariés de l'entreprise chargés de lutter contre l'incendie ou de la distribution du carburant ;
    - ▪ les salariés travaillant dans les services médicaux de l'entreprise.

Heures supplémentaires :

Le recours aux heures supplémentaires est tributaire des conditions ci-après :

- La durée journalière de travail ne peut dépasser dix heures ;
- La non suspension du repos hebdomadaire des salariés handicapés ;
- La non application des heures supplémentaires aux salariés âgés de moins de 18 ans et aux salariés handicapés ;
- La notification, par écrit, à l'agent chargé de l'inspection du travail du motif justifiant le recours aux heures supplémentaires, selon chaque cas ;
- Le non dépassement du contingent de 80 heures par an pour chaque salarié pour faire face à un surcroît exceptionnel de travail ;

- Le non dépassement du contingent de 100 heures par an pour chaque salarié si la nature de l'activité de l'entreprise l'exige et ce, après consultation des délégués des salariés ou, le cas échéant, du comité d'entreprise ;

- Sont considérées comme heures supplémentaires, dans les activités agricoles, les heures de travail accomplies au delà de la durée normale de travail fixée à 8 heures ou celles dépassant 10 heures, au cas où la durée de travail est répartie de manière inégale ;
- La rémunération des heures supplémentaires est versée en même temps que le salaire dû ;
- La rémunération des heures supplémentaires est fixée comme suit :

Pour les activités non agricoles :

- une majoration de salaire de 25 % si elles sont effectuées entre 6 heures et 21 heures ; ladite majoration est portée à 50 % si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensateur lui est accordé ;
- une majoration de salaire de 50 % si elles sont effectuées entre 21 heures et 6 heures ; ladite majoration est portée à 100 % si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensateur lui est accordé

Pour les activités agricoles :

- une majoration de 25%, si elles sont effectuées entre 5 heures et 20 heures ; ladite majoration est portée à 50 % si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensateur lui est accordé ;
- une majoration de 50%, si elles sont effectuées entre 20 heures et 5 heures, ladite majoration est portée à 100 % si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensateur lui est accordé.

- La rémunération des heures supplémentaires est calculée tant sur le salaire que sur ses accessoires, à l'exclusion :
    - des allocations familiales ;
    - des pourboires, sauf pour le personnel rémunéré exclusivement au pourboire;
    - des indemnités qui constituent un remboursement de frais ou de dépenses engagés par le salarié en raison de son travail.

II-2-2- Repos hebdomadaire :

Dispositions générales :

Le code du travail a consacré à ce sujet le chapitre II du titre III du livre II (articles 205 à 215), et l'article 216 qui a été réservé aux dispositions pénales.

Alors, que le chapitre III du même titre a été consacré au repos pendant les jours de fêtes payés et les jours fériés (articles du 217 au 229), quant à l'article 230, il a été réservé aux dispositions pénales.

En ce qui concerne les textes d'application, ils se présentent comme suit :

- Décret n° 2-04-513 du 16 Kaada 1425 (29 décembre 2004) organisant le repos hebdomadaire ;
- Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 342-05 du 09 février 2005 fixant les modalités d'octroi du repos compensateur.

Organisation du repos hebdomadaire :

L'étude des dites dispositions permet de dégager les conclusions ci-après :

- la durée du repos hebdomadaire est fixée au moins à vingt-quatre heures allant de minuit à minuit;
- Le repos hebdomadaire doit être accordé soit le vendredi, soit le samedi, soit le dimanche, soit le jour du marché hebdomadaire;
- la possibilité d'octroyer le repos hebdomadaire par roulement soit à la totalité de leurs salariés, soit à certains d'entre eux, dans les cas suivants :
    - l'activité nécessite une ouverture permanente ;
    - les établissements dont l'interruption nuirait au public ;

- établissements dans lesquels toute interruption de l'activité entraînerait des pertes du fait de la nature périssable ou susceptible d'altération rapide des matières premières, des matières en élaboration ou des produits agricoles objet de leur activité ;
- sur demande des établissements et après autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

- la possibilité de déterminer les modalités de l'organisation du repos hebdomadaire, après consultation des organisations des employeurs et des syndicats les plus représentatifs, à condition:
  - de la demande des deux tiers au moins des employeurs d'une préfecture ou province, d'une commune ou un groupe de communes ou un quartier déterminé ;
  - de la demande des deux tiers des salariés exerçant la même profession, bénéficiant du repos hebdomadaire à jour fixe ou par roulement.
- la possibilité de réduire la durée du repos hebdomadaire, sous réserve :
  - ◇ de l'octroi d'une demi-journée de repos aux salariés concernés;
  - ◇ que la réduction ne touche que les personnes employées aux travaux d'entretien qui doivent être nécessairement faits le jour du repos hebdomadaire.
- L'employeur qui envisage de suspendre le repos hebdomadaire lorsque la nature de l'activité de l'établissement ou des produits mis en œuvre le justifie, ainsi que dans certains cas de travaux urgents ou de surcroît exceptionnel de travail, après consultations des représentants des salariés et du comité d'entreprise, doit :
  - ◇ fixer la date du début de l'application du régime de suspension du repos hebdomadaire ;
  - ◇ déterminer la durée que peut éventuellement durer cette suspension ;
  - ◇ indiquer les catégories de salariés auxquelles sera appliqué ce régime en tenant compte de la situation des mineurs de moins de dix-huit ans, des femmes de moins de vingt ans et des salariés handicapés ;

◇ informer l'agent chargé de l'inspection du travail du régime précité.

- Les salariés dont le repos hebdomadaire a été suspendu ou réduit doivent bénéficier d'un repos compensateur dans un délai maximum d'un mois ;
- La suspension du repos hebdomadaire n'est pas applicable aux mineurs de moins de dix-huit ans, ni aux femmes de moins de vingt ans, ni aux salariés handicapés ;
- Dans tout établissement dans lequel les salariés bénéficient simultanément du repos hebdomadaire, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à tous les travaux d'entretien qui doivent être nécessairement faits le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter tout retard dans la reprise normale du travail.

II-2-3- Congé annuel payé

Dispositions générales:

Le chapitre IV du titre III du livre II du code du travail traite le congé annuel selon ce qui suit :

- **Section I :** durée du congé annuel payé (articles du 231 au 243) ;
- **Section Il :** période et organisation du congé annuel payé (articles 244 à 246) ;
- **Section III :** conditions de fermeture des établissements à l'occasion du congé annuel (article 247 à 248) ;
- **Section IV :** indemnité du congé annuel payé et indemnité compensatrice du congé annuel payé en cas de résiliation du contrat (articles 249 à 258) ;
- **Section V :** paiement et privilège de garantie des indemnités du congé annuel payé (articles du 261 à 261) ;
- **Section VI :** interdiction d'occuper des salariés en congé annuel payé (articles 262 et 263) ;
- **Section IX :** a été consacrée aux dispositions pénales

Outre ces dispositions, les textes d'application relatifs au congé annuel sont :

- Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 344-05 du 09 février 2005 fixant les modalités de calcul de l'indemnité du congé annuel payé et l'indemnité compensatrice de congé;

- Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 343-05 du 09 février 2005 fixant les périodes durant les quelles les salariés travaillant dans les exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances ne peuvent bénéficier du congé annuel payé;

Organisation du congé annuel payé :

A la lumière des dispositions précitées, on peut déduire que :

- tout salarié a droit, après six mois de service continu dans la même entreprise ou chez le même employeur, à un congé annuel payé dont la durée est fixée comme suit :
  - ◇ un jour et demi de travail effectif par mois de service ;
  - ◇ deux jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans.
  - ◇ La durée du congé annuel payé est augmentée à raison d'un jour et demi de travail effectif pour les salariés âgés de plus de 18 ans et de deux jours pour ceux âgés à moins de 18 ans, par période entière continue ou non, de cinq années de service, sans toutefois que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à plus de trente jours de travail effectif;
- S'ajoutent au congé annuel payé les jours fériés, les jours de fête payés et les interruptions de travail dues à la maladie lorsqu'ils coïncident avec la période dudit congé;
- Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, les dispositions suivantes doivent être observées:
  - ◇ un mois de travail correspond à vingt-six jours de travail effectif;
  - ◇ chaque période de travail continue ou discontinue de 191 heures dans les activités non agricoles correspond à un mois de travail ;
  - ◇ chaque période de travail continue ou discontinue de 208 heures dans les activités agricoles correspond à un mois de travail.
- Pour le calcul de la durée du congé annuel payé, sont considérées comme périodes de travail effectif et ne sauraient être déduites du congé annuel payé **:**
  - ◇ les périodes du congé annuel payé au titre de l'année précédente ou la période due au titre du délai de préavis de licenciement ;
  - ◇ les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu (la durée de service militaire obligatoire; l'absence du salarié pour maladie ou

accident dûment constaté par un médecin ; la période qui précède et suit l'accouchement ; la période d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; les périodes d'absence du salarié prévues par les articles 274, 275 et 277 du code du travail), ainsi que pour cause de chômage, d'absence autorisée ne dépassant pas dix jours par an, de fermeture temporaire de l'établissement par décision judiciaire ou administrative ou pour cas de force majeure.

- La possibilité de fractionnement du congé à condition qu'il ne soit pas inférieur à une période de douze jours, et du cumul sur une période consécutive de deux ans ;
- Est considéré nul tout accord portant sur la renonciation préalable au droit au congé annuel payé ou sur l'abandon dudit congé ;

- la mise en place, en concertation ave les représentants des salariés, d'un programme annuel du congé annuel tout en prenant en considération après consultation des intéressés, en tenant compte de la situation de famille des salariés et de leur ancienneté dans l'entreprise. Ce programme doit être affiché. De même les dates de départ en congé peuvent par accord avec les intéressés soit avancées soit retardées ;
- l'interdiction des congés annuels, dans les activités agricoles, durant les périodes de culture, de semence, de moisson et de récolte, avec la possibilité d'étendre l'interdiction à d'autres périodes après consultation des représentants des salariés ou du comité de l'entreprise ;
- la possibilité de fermeture totale ou partielle sous réserve :
  - ◇ d'en aviser l'agent chargé de l'inspection du travail ;
  - ◇ de verser une indemnité du congé annuel payé correspondant à la durée de cette fermeture, quelle que soit la durée de leur service au jour de la fermeture ;
  - ◇ d'avoir la possibilité d'établir un roulement entre les entreprises par décision du gouverneur pour éviter la simultanéité de la fermeture de tous les établissements qui exercent la même activité ;
  - ◇ d'obtenir l'avis du délégué de l'Emploi par le gouverneur avant la prise de décision de fermeture.

- l’interdiction d’employer des salariés lors du congé annuel payé. Ladite interdiction concerne :
  - ◇ l’employeur du salarié ;
  - ◇ tout autre employeur qui savait que ce salarié était bénéficiaire d'un congé annuel payé ;
  - ◇ tout salarié en période de congé.
- La rémunération :
  - ◇ l’octroi d’une indemnité équivalente au salaire du salarié s’il restait dans son travail ;
  - ◇ l’octroi d’une indemnité compensatrice en cas de rupture de contrat sans avoir bénéficier du congé ;
  - ◇ Les voyageurs, représentants ou placiers de commerce et d'industrie ont droit pendant leur congé annuel payé à une indemnité calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue dans les douze mois qui ont précédé ce congé. Le cas échéant, déduction est faite du montant des sommes qui constituent un remboursement de frais ou de dépenses engagés par l'intéressé en raison de son travail.
  - ◇ En cas de pluralité des employeurs pour lesquels le salarié travaillant à domicile, le voyageur, le représentant ou le placier de commerce et d'industrie travaille à leur compte, la date de bénéfice du congé annuel payé est fixée par l'employeur le plus ancien ;
  - ◇ L'employeur doit différer l'octroi du congé annuel payé au salarié victime d'un accident du travail jusqu'à la consolidation de sa blessure ;
  - ◇ Les sommes versées à la victime au titre de l'indemnité journalière n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité du congé annuel payé ou de l'indemnité compensatrice de congé ;
  - ◇ Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, s'il cesse, une fois sa blessure consolidée, d'être occupé dans l'entreprise au service de laquelle il travaillait lors de son accident, le paiement de l'indemnité compensatrice de congé est effectué en même temps que le dernier versement de l'indemnité journalière conformément à la législation en vigueur en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

II-2-4- Congé de maternité :

Dispositions générales :

La protection de la maternité a été traitée par le chapitre II du titre du livre II du code du travail (de l'article 152 à l'article 164), quant à l'article 165, il a été réservé aux dispositions pénales.

Organisation du congé de maternité :

Les dispositions régissant ce sujet démontrent notamment :

- La fixation de la durée de maternité à 14 semaines dont 7 semaines après l'accouchement ;
- L'interdiction d'emploi des femmes durant les 7 semaines qui suivent l'accouchement ;
- La possibilité de prolongement de la période de l'absence à cause d'une pathologie attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement (8 semaines avant l'accouchement et 14 semaines après l'accouchement) ;
- L'allégement des travaux confiés à la salariée pendant la période qui précède et celle qui suit immédiatement l'accouchement ;
- L'interdiction de licenciement de la salariée pendant la grossesse et après l'accouchement (14 semaines) ;
- La mère salariée peut s'abstenir de reprendre son emploi à l'expiration du délai de 7 semaines suivant l'accouchement ou, éventuellement de 14 semaines, à condition d'en aviser son employeur quinze jours au plus tard avant le terme de la période du congé de maternité. Dans ce cas, la suspension du contrat ne peut excéder 90 jours ;
- La mère salariée peut, en accord de l'employeur, bénéficier d'un congé non payé d'une année ;
- Pendant une période de 12 mois courant à compter de la date de la reprise du travail après l'accouchement, la mère salariée a droit quotidiennement, pour allaiter son enfant, durant les heures de travail, à un repos spécial, rémunéré comme temps de travail, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Comme elle peut, en accord avec l'employeur, regrouper les demi-heures en un jour entier par semaine ;

- La mère salariée, à condition d'en aviser son employeur, peut quitter son travail sans préavis et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de préavis ou de rupture du contrat.

II-2-5- Jours fériés et absences pour motifs personnels et familiaux :

Dispositions générales:

- Le chapitre III du titre III du livre II a régit le repos des jours de fêtes payés et jours fériés (articles de 217 à 229).
- Quant aux repos des jours de fêtes payés et jours fériés, ont été traités par le chapitre V et ce, comme suit :
    - ◇ Section I : Congé à l'occasion de la naissance (articles 269 et 270) ;
    - ◇ Section II : Congé de maladie (articles 271 à 273) ;
    - ◇ Section III : Absences diverses (articles 274 à 277) ;
    - ◇ Section IV : Dispositions pénales (article 278)

Organisation de ces absences :

Les dispositions y afférent stipulent notamment ce qui suit :

✓ Les jours de fête payés et les jours fériés :

- interdiction d'occupation des salariés durant ces jours, sous peine :
    - du paiement des salaires dus aux salariés ;
    - du paiement d'une indemnité de 100% du salaire.

- La permission du travail lors de ces jours sous réserve du paiement d'une indemnité qui équivaut le salaire pour :
    - les établissements dont le fonctionnement est nécessairement continu en raison de la nature de leur activité ;
    - les établissements de vente au détail des produits alimentaires ;
    - les établissements qui ont adopté le système de roulement pour le repos hebdomadaire.

✓ <u>Les absences pour des événements familiaux ou autres</u> :

- Tout salarié à droit, à l'occasion de chaque naissance, à un congé de trois jours dans un délai d'un mois de la naissance. Cette disposition s'applique en cas de reconnaissance par le salarié de la paternité d'un enfant dans un délai d'un mois de la reconnaissance ;
- Le salarié a droit pendant les trois jours de congé à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail ;
- Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident, doit le justifier et en aviser l'employeur dans les 48 heures suivantes. Et si l'absence dépasse 4 jours, le salarié est tenu d'aviser l'employeur de la durée d'absence prévue ;
- L'employeur a le droit de procéder à une contre-visite du salarié ;
- Lorsque l'absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou accident du travail, est supérieure à 180 jours consécutifs au cours d'une période de 365 jours, l'employeur peut considérer l'intéressé comme démissionnaire de son emploi ;
- Les absences pour maladie ou accident, autres qu'une maladie professionnelle ou accident du travail, ne sont pas rémunérées, quelle que soit la périodicité de la paie sauf en cas d'accord prévoyant des dispositions contraires ;
- La fixation de la durée d'absence pour des événements familiaux. Ces absences ne sont payées qu'aux salariés rémunérés au mois dans la limite de :
  - ◇ deux jours pour le mariage du salarié ;
  - ◇ un jour pour le décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du salarié.
- L'octroi d'autres permissions d'absences pour :
  - passer un examen;
  - effectuer un stage sportif national ;
  - participer à une compétition internationale ou nationale officielle ;
  - assister aux assemblées générales des conseils communaux et aux réunions des commissions.

III/ Conditions de travail entre législation et application

III-1- Santé et sécurité au travail :

III-1-1- Prévention des risques professionnels et aménagements des locaux de travail :

Le travail était et continue d'être lié à une multitude de risques qui ne cessent de s'accroitre avec l'utilisation de la technologie moderne donnant lieu à des dommages sur la santé physique et mentale. Dans le but de prévenir ces risques qui menacent la santé des salariés, et en application du principe "mieux vaut prévenir que guérir", de nombreux Etats ont adopté des règles de prévention.

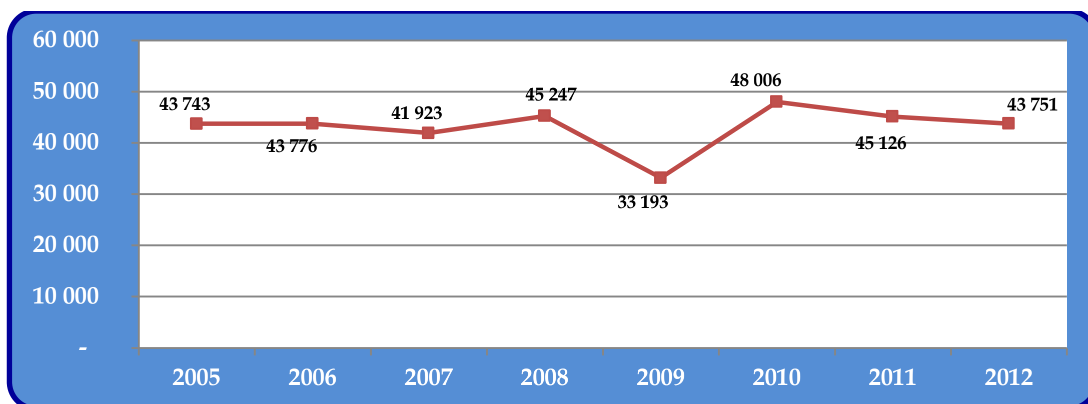
Ces mesures de prévention concernent l'Etat, les acteurs sociaux et les compagnies d'assurances qui, chacun de son coté, œuvrent pour minimiser les risques professionnels et les maladies professionnelles à travers la dispense de soins de santé et l'adoption de mesures de prévention et de sécurité dans le milieu de travail.

Conscient de l'importance de la prévention des risques professionnels, le législateur a mis en place un certain nombre de dispositions juridiques déjà citées auparavant, mais la réalité se heurte à un certain nombre d'obstacles de nature juridique ou comportementale en raison principalement de l'absence quasi-totale de culture de prévention des risques professionnels chez l'employeur et chez le salarié.

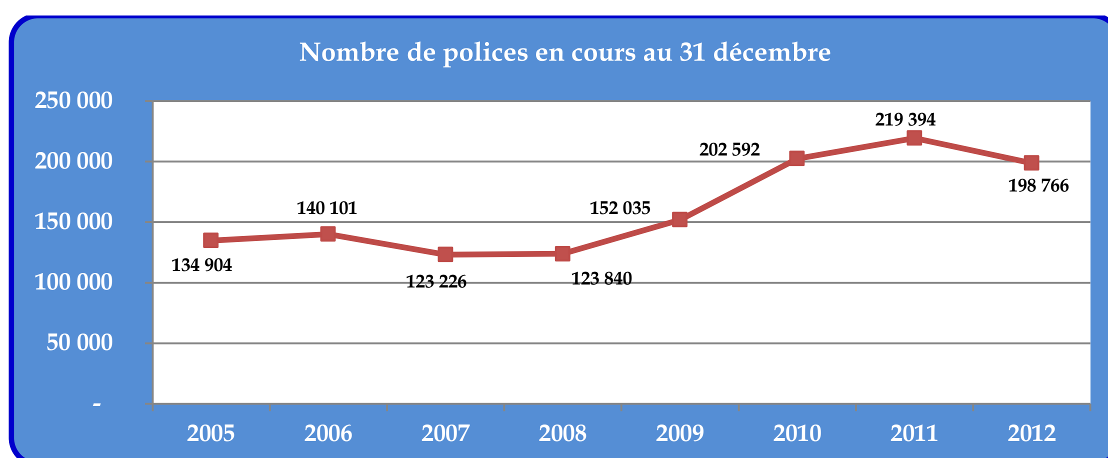
Avant d'aborder certains de ces obstacles, nous devons examiner certaines données qui concernent les accidents du travail au Maroc.

- Données et indicateurs de base concernant les assurances sur les accidents du travail

Le nombre d'accidents du travail déclaré au titre de l'année 2012 a connue une diminution de l'ordre de 3,50% par rapport à l'année 2011, comme l'indique le graphique ci-après :



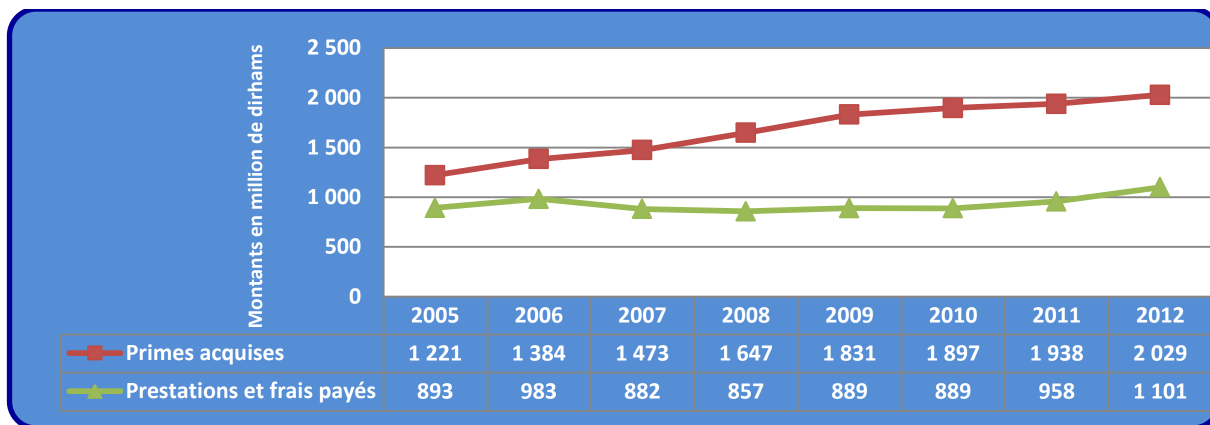
Le nombre des polices d'assurances contractées par les employeurs auprès des compagnies d'assurances et de réassurances a enregistré une diminution au titre de l'année 2012 de l'ordre de 9,4 % par rapport à l'année 2011, comme l'indique le graphique suivant :



Le montant des polices d'assurances a enregistré une évolution au titre de l'année 2012 de l'ordre de 4,70 par rapport à l'année 2011, ainsi que le montant des indemnités et des frais payés de l'ordre de 14,93 % pour la même période.

Il convient de rappeler que l'évolution moyen enregistrée au cours des années 2005 - 2012 est de l'ordre de 7,35 % en ce qui concerne le montant des polices d'assurances et de l'ordre de 3,04% en ce qui concerne le montant des indemnités et des frais payés.

Le graphique combiné ci-après démontre l'évolution des dits montants:



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Primes acquises	1 221	1 384	1 473	1 647	1 831	1 897	1 938	2 029
Prestations et frais payés	893	983	882	857	889	889	958	1 101

Problématiques relatives aux dispositions législatives

- La prévention de certains risques professionnels :

Le législateur a accordé une importance primordiale pour la prévention des risques professionnels. Le code du travail stipule dans son article 281 la nécessité de veiller sur la propreté des lieux du travail, et d'assurer les conditions de la santé préventive et les exigences de sécurité nécessaires pour la préservation de la santé des salariés, surtout en ce qui concerne les dispositifs de prévention des incendies, l'éclairage, le chauffage, la ventilation, la réduction du bruit, etc. Il stipule également la nécessité d'approvisionner les ateliers en eau potable, et d'assurer des logements propres et des conditions d'hygiène appropriées aux salariés.

Cependant, il est clair à partir de l'analyse de ces dispositions que le législateur n'a pas abordé les grands principes qui encadrent la prévention des risques professionnels que les normes internationales ont soulignés, à ceci s'ajoute la confusion entre les aspects fondamentaux et les détails organisationnels ainsi que l'adoption d'une vision presque partielle.

C'est ainsi qu'il n'a abordé que quelques-uns des risques professionnels et des moyens de prévention. De ce fait, certains risques professionnels ont été ignorés notamment : la prévention contre les explosions et les risques associés aux produits chimiques, aux rayonnements ionisants, aux machines dangereuses, etc.

Aussi, ces dispositions ont porté très partiellement sur les conditions de travail dans les chantiers telles la dotation en eau potable et des logements propres pour les salariés. Le

reste des mesures de prévention qui doivent être fournis dans les chantiers de construction et de travaux publics ont été négligées.

De ce fait, des moyens de prévention qui doivent être fournis dans d'autres secteurs d'activité qui nécessitent des mesures de prévention particulières tels que l'agriculture ont été négligés.

De plus, certaines mesures nécessaires dans ce domaine qui sont prévues par certaines conventions internationales n'ont pas été abordées par la partie du code de travail relative à la prévention des risques professionnels. Il s'agit notamment :

- d'élaborer une politique, un système et des programmes nationaux en matière de santé et de sécurité au travail, tel qu'il est stipulé dans la Convention n°187 de l'Organisation internationale du Travail ratifiée par le Maroc ;
- d'obliger les établissements à évaluer les risques et à élaborer des programmes de prévention des risques professionnels, tel qu'il est stipulé dans la Convention n°187;
- d'obliger les établissements à designer des personnes parmi les salariés qui s'occuperont des questions relatives à la santé et à la sécurité et comme exemple un "Superviseur de sécurité au travail" dans les établissements qui n'ont pas de comité de sécurité et d'hygiène ;
- d'obliger les établissements à donner à l'employé le droit de se retirer de son poste de travail dans le cas de danger imminent qui menace sa vie et sa santé, tel qu'il est stipulé dans la Convention n°155 de l'Organisation internationale du Travail ;
- de déterminer les conditions selon lesquelles des organismes particuliers seront habilités à mesurer les nuisances présents dans le lieu de travail ;
- de déterminer les conditions selon lesquelles des organismes particuliers procéderont au contrôle des appareils utilisés en milieu de travail comme les appareils de levage et les installations électriques.

- Aménagement des locaux de travail :

Le code du travail prévoit plusieurs dispositions (articles 282, 283 et 287), qui incitent auprès des employeurs sur la nécessité d'aménager les locaux de travail de manière à garantir la sécurité des salariés et de faciliter la tache des salariés handicapés y travaillant.

Elles stipulent aussi que les machines, appareils de transmission, appareils de chauffage et d'éclairage, outils et engins doivent être munis de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité afin que leur utilisation ne présente pas de danger pour les salariés.

Le législateur a interdit à l'employeur d'acquérir ou de louer des machines ou des pièces de machines présentant un danger pour les salariés et qui ne soient pas munis de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue dont elles ont été pourvues à l'origine.

Il lui a interdit aussi de permettre à ses salariés l'utilisation de produits ou de substances, d'appareils ou de machines qui sont reconnus par l'autorité compétente comme étant susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité.

L'analyse de ces dispositions montre que le législateur s'est focalisé uniquement sur les machines et les pièces des machines et a omis une partie du matériel utilisé dans le travail tel les équipements, outils et installations.

Il est à signaler que le terme actuellement utilisé au niveau international est «Equipements du travail» qui comprend toutes les machines, les outils, les équipements, les appareils et les installations utilisés dans le travail.

En outre, les dispositions relatives à l'aménagement des locaux de travail ne prévoient pas certaines mesures nécessaires, telles que la conception des locaux de travail lors de la construction et l'équipement des bâtiments qui recevront les travailleurs afin d'assurer la sécurité des travailleurs et la préservation de leur santé physique et mentale, ni la nécessité de consulter l'inspection du travail avant l'octroi de permis de construction de ces bâtiments.

- Fourniture de moyens de protection collective :

Le code du travail a stipulé dans l'article 285 la nécessité de doter de dispositifs de prévention collectifs certains endroits comme les puits, les trappes ou les ouvertures de descentes qui doivent être entourés par des clôtures. Les moteurs doivent être isolés par des cloisons ou des barrières de protection, les escaliers doivent être solides et équipés de fortes rampes et les échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides d'une hauteur d'au moins quatre-vingt dix centimètres.

Il est donc clair que le code du travail a prévu des dispositifs de protection collectifs dans certains locaux alors qu'il fallait traiter les dispositifs de prévention collectifs dans toutes les activités liées au travail et dans tous les locaux de travail.

Le code du travail stipule dans l'article 286 que les pièces mobiles de machines telles que bielles, volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munis d'un dispositif de protection ou séparés des salariés.

L'analyse de cet article révèle qu'il a touché les moyens de protection collective relatifs aux pièces mobiles de machines alors que doivent être abordés les dispositifs de protection collectifs pour tous les équipements de travail y compris les machines.

Ainsi, le code du travail ne prévoit pas l'obligation de se doter de dispositifs de protection collective dans toutes les activités liées au travail et tous les locaux de travail et tous les équipements de travail tel que stipulés dans les principes généraux de prévention des risques professionnels universellement reconnus.

- Fourniture des moyens de protection individuelle :

Le code du travail a stipulé dans l'article 284 que les salariés travaillant dans les puits, les conduites de gaz, les canaux de fumée, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou être protégés par un autre système de sureté y compris les masques de protection.

Le code du travail a donc prévu les dispositifs de protection individuels dans certains locaux de travail alors qu'il fallait prévoir les dispositifs de prévention individuels dans

tous les locaux de travail tels que stipulés dans les principes généraux de prévention des risques professionnels universellement reconnus.

- Information et formation des salariés dans le domaine de la santé et la sécurité professionnelle :

L'article 289 du code du travail prévoit la nécessité d'informer les salariés sur les dispositions légales relatives à la protection contre les dangers que peuvent engendrer les machines et l'affichage sur les lieux de travail, dans un endroit approprié habituellement fréquenté par les salariés, d'un avis facile à lire indiquant les dangers résultant de l'utilisation de machines, et les précautions à prendre à cet égard.

Ainsi, le législateur a obligé l'employeur à informer les salariés sur les dispositions légales relatives à la protection contre les dangers que peuvent engendrer les machines, tandis que les salariés doivent être informés sur toutes les dispositions légales relatives aux risques professionnels associés au travail exercé par le salarié lui-même en particulier et ceux associés à la nature des activités pratiquées au sein de l'entreprise en général.

Il est à signaler aussi l'omission de la nécessité de fournir une formation sur l'utilisation des équipements de travail et des moyens de prévention afin d'éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Problématiques relatives aux politiques, programmes et mesures d'accompagnement :

- ✓ Non ratification des deux principales conventions internationales dans le domaine de la santé et de la médecine du travail, et la non intégration de leurs dispositions dans le code du travail (la convention n° 155 (1981) sur la sécurité et la santé des travailleurs et la convention n°161 (1985) sur les services de santé au travail ;
- ✓ Nombre limité des comités de sécurité et d'hygiène (CSH) créés au sein des entreprises employant au moins 50 salariés, et non opérationnalisation des comités créés ;

- ✓ Absence des conditions de prévention et de la santé et de la sécurité au travail dans certains secteurs (agriculture, nettoyage, artisanat …) ;
- ✓ Non obligation de l'assurance contre les maladies professionnelles à l'instar des accidents du travail ;
- ✓ Absence d'un système national de collecte, de traitement et d'analyse des indicateurs relatifs aux risques professionnels ;
- ✓ Absence de cartographie des établissements à risque au niveau de l'inspection du travail
- ✓ Montants faibles des amendes prévues pour le non respect des dispositions législatives.

III-1-2- Médecine du travail :

Problématiques relatives aux dispositions législatives :

- Services médicaux du travail :

La création des services médicaux du travail n'est pas récente au Maroc. Le Dahir du 02 juillet 1947 relatif à l'organisation du travail contient des dispositions juridiques sur la santé et la sécurité au travail, mais l'organisation des services médicaux du travail a été prévue surtout par le Dahir du 08 juillet 1957 et son décret d'application du 08 février 1958 stipulant que lesdits services sont indispensables dans toute entreprise occupant 50 salariés au moins.

Parmi les aspects positifs du code du travail, c'est qu'il prévoit la création des services médicaux du travail, à vocation préventive, et leur organisation.

Ainsi, le code du travail a émis des dispositions sur l'obligation de créer des services médicaux du travail indépendants dans les entreprises industrielles, commerciales et les entreprises d'artisanat et les exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances employant 50 salariés au moins ou bien les entreprises industrielles, commerciales et les entreprises d'artisanat et les exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances et les employeurs effectuant des travaux exposant les salariés au risque de maladies

professionnelles telles que définies par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. De même, les entreprises industrielles, commerciales et les entreprises d'artisanat et les exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances employant moins de 50 salariés doivent créer des services médicaux du travail indépendants ou communs dans les conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail conformément aux articles 304 et 305.

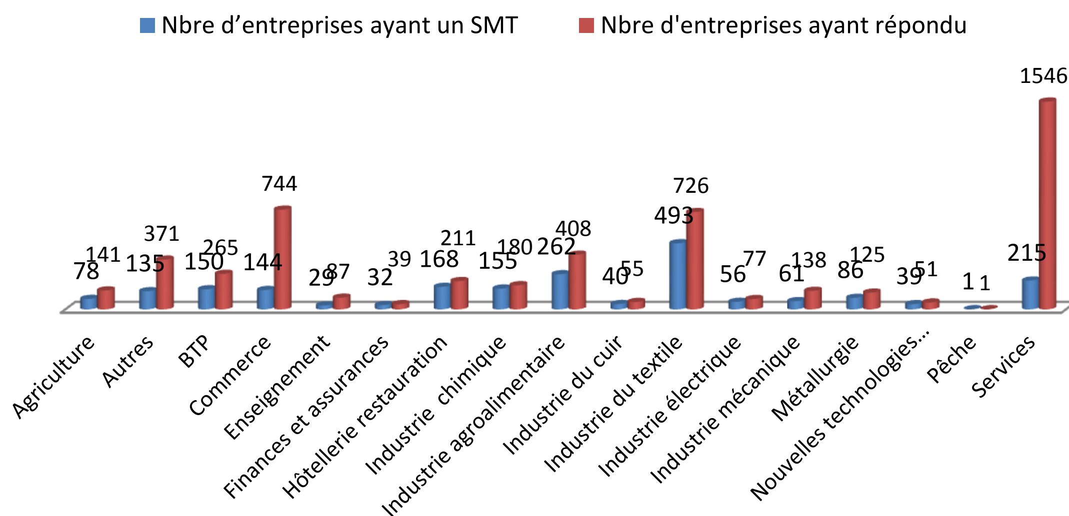
Les dispositions relatives à l'organisation des services médicaux du travail soulèvent certaines observations qui rendent leur application difficile sur le terrain, notamment :

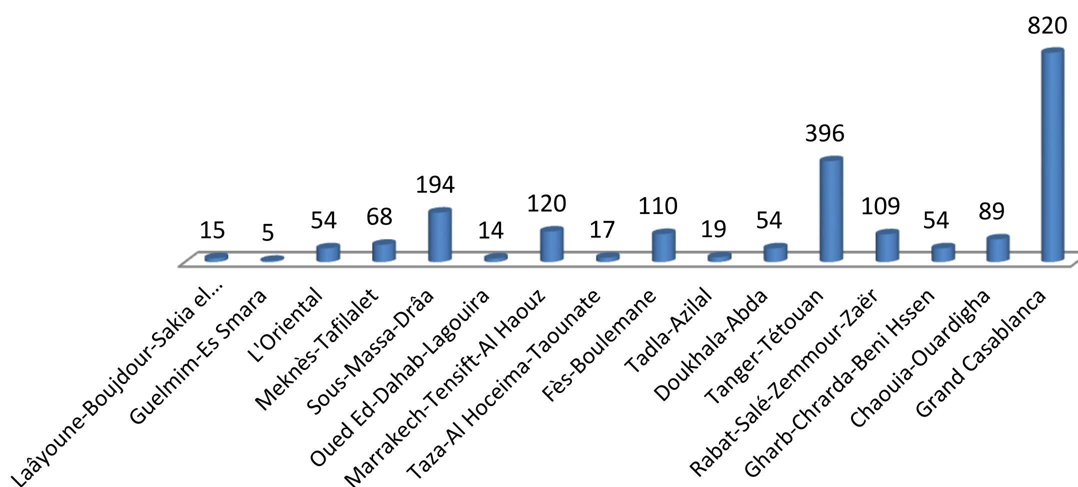
1. Le terme « services médicaux » n'est plus de mise à l'échelle internationale, le terme « services de santé » lui a été substitué, conformément à la convention internationale du travail n°161 ;
2. Le champ d'application relatif aux services médicaux au travail ne comporte pas tous les types d'entreprises mentionnées dans le champ d'application du code du travail (l'omission du secteur des services, des entreprises publiques, des coopératives, etc.) ;
3. L'agrément des services médicaux du travail délivré par le Ministère de l'Emploi, a été omis par le code du travail. Cet agrément facilitait le suivi et le contrôle desdits services et fournissait les statistiques y relatives ;
4. L'obligation de créer un service médical du travail dans toute entreprise, quelque soit son effectif, du moment qu'il existe un risque de maladie professionnelle. Ainsi, l'artisan employant un ou deux salariés et utilisant une substance susceptible de les exposer à un risque de maladie professionnelle, le plomb à titre d'exemple, doit créer un service médical du travail et disposer d'un médecin du travail.

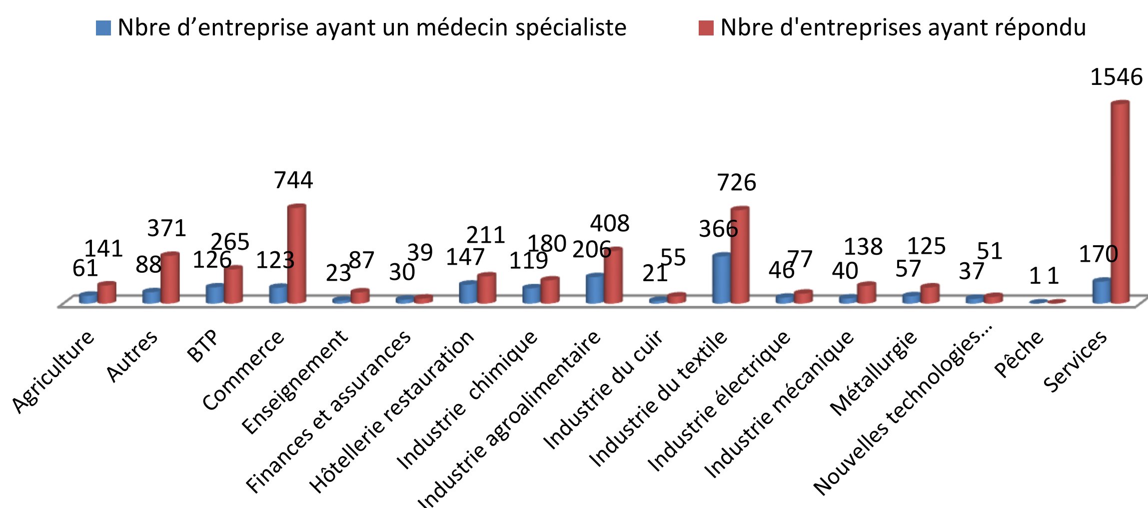
Par ailleurs, le nombre de médecins du travail, d'après le recensement du Conseil National de l'Ordre des Médecins, ne dépasse guère les 1000, ce qui rend davantage difficile l'application des dispositions susmentionnées. En comparaison avec d'autres pays comme la France et la Tunisie, la législation de ces pays stipule la création de services médicaux du travail indépendants dans les entreprises employant 500 salariés au moins. En outre, le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales a effectué au cours de l'année 2013 une enquête par voie postale auprès de plus de 6000 entreprises sur les

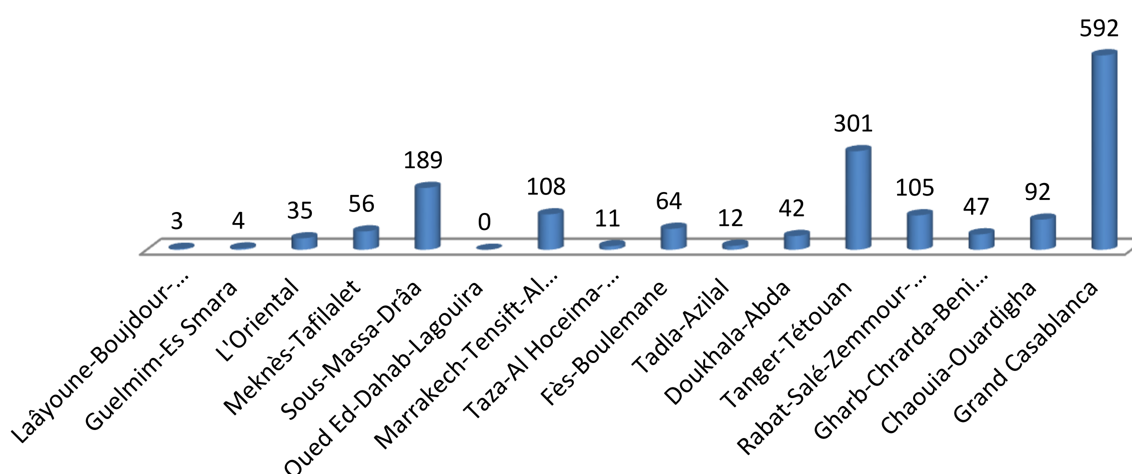
services médicaux du travail et les comités de sécurité et d'hygiène. 5165 entreprises ont répondu à cette enquête dont il ressort les éléments suivants :

- 2144 entreprises disposent d'un service médical du travail indépendant soit 41% des entreprises ayant envoyé une réponse ;
- 1661 entreprises disposent d'un médecin du travail spécialiste, soit 32% des entreprises ayant envoyé une réponse ;
- 78 entreprises font appel aux services d'un médecin du travail sans pour autant disposer d'un service médical du travail.









- <u>Le temps minimum que le médecin du travail doit consacrer aux salariés :</u>

Le code du travail stipule dans son article 306 que l'autorité gouvernementale chargée du travail fixe la durée minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés, en distinguant entre les entreprises dans lesquelles les salariés ne risquent aucun danger et les entreprises devant être soumises à un contrôle particulier. En même temps, les entreprises soumises à l'obligation de créer un service médical du travail indépendant, conformément à l'article 304, doivent disposer d'un médecin du travail durant toutes les heures du travail.

Autrement dit, les entreprises soumises à l'obligation de créer un service médical du travail indépendant, conformément à l'article 304, doivent disposer d'un service médical du travail durant toutes les heures du travail. Ainsi, les entreprises de plus de 50 salariés ainsi que celles où existe un risque de maladie professionnelle comme l'artisan employant un ou deux salariés et utilisant une substance susceptible de les exposer à un risque de maladie professionnelle, le plomb à titre d'exemple, doivent créer un service médical du travail indépendant et disposer d'un médecin du travail durant toutes les heures du travail, ce qui est difficile à réaliser vu le nombre limité des médecins spécialistes sur le marché.

De son coté, l'entreprise travaillant pendant 24 heures (3x8) doit disposer d'un médecin du travail pendant 24 heures, ce qui est en pratique impossible.

De plus, le 2ème paragraphe de l'article 306 est contradictoire avec le 1er qui stipule que l'autorité gouvernementale chargée du travail fixe la durée minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés. Un texte d'application en la matière a été promulgué en 2010.

- <u>Le contrat du médecin du travail :</u>

Le code du travail stipule que le médecin du travail est lié à l'employeur ou au chef du service médical interentreprises par un contrat de travail respectant les règles de déontologie professionnelle (article 312). En considérant que le modèle de contrat de travail liant l'employeur au médecin du travail fixé par le Conseil National de l'Ordre des Médecins ne prend pas en considération le temps que le médecin passe dans l'entreprise (complet ou partiel), l'établissement de contrat entre l'employeur et ce médecin dans certaines entreprises où le temps que le médecin du travail doit consacrer aux salariés ne dépasse pas les 5 heures mensuelles (établissements de 50 salariés) devient difficile à appliquer.

- <u>Les infirmiers diplômés d'Etat dans les services médicaux du travail :</u>

Les services médicaux autonomes ou interentreprises sont tenus de s'attacher les services, à temps plein, d'assistants ou assistantes sociaux (sociales), d'infirmiers ou infirmières diplômés (es) d'Etat, autorisés conformément à la législation en vigueur, aux fonctions d'assistance médicale (article 315).

Cette disposition soulève des difficultés d'application car le nombre d'infirmiers ou infirmières diplômés (es) d'Etat dans le marché du travail est insuffisant et ne répond pas aux besoins de toutes les entreprises assujetties.

<u>Problématiques relatives aux politiques, programmes et mesures d'accompagnement :</u>

- ✓ Difficultés de recensement et de suivi des services médicaux de travail ;
- ✓ Non création de services médicaux interentreprises et non clarté de leur procédure de création ;
- ✓ Nombre faible des médecins de travail et des infirmiers diplômés d'état ;
- ✓ Comment garantir l'indépendance du médecin de travail salarié.

III-2- Durée du travail et organisation du travail :

<u>Problématiques relatives aux dispositions législatives :</u>

Avant d'aborder les difficultés afférentes aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail et à son organisation, il convient de citer certaines données statistiques relevées lors des activités des agents de l'inspection du travail:

a)- dans les secteurs : industriel, commercial et services : au cours de l'année 2013, les données suivantes ont été enregistrées :

- la durée du travail représente 1,15% (49 sur 475) des motifs des grèves déclenchées (204 grèves dans 167 établissements) et concernant 4254 salariés;

- sur 998 conflits collectifs concernant 964 établissements, la durée du travail représente 12,55% des motifs desdits conflits ;
- sur le contenu de 364 protocoles d'accord conclus, la durée du travail représente 4,12%;
- sur 113.213 réclamations relatives à 45.130 conflits individuels, la durée du travail et son organisation représentent:
  - le congé annuel : 21.658 réclamations soit 19,13% ;
  - le repos hebdomadaire : 2.188 réclamations, soit environ 2% ;
  - les heures supplémentaires : 1.126, soit environ 1%.

b)- dans le secteur agricole : au cours de l'année 2013, on a enregistré ce qui suit :

- 35.563 observations relatives à :
  - l'horaire du travail : 4.774 observations, soit 13,39% ;
  - le congé annuel : 2.585 observations, soit 7,26% ;
  - les jours de fêtes : 1.546, soit 4,34% ;
  - le repos hebdomadaire : 958 observations, soit 2,69% ;
  - les heures supplémentaires : 36 observations, soit 0,10%.
- Le congé annuel payé représente 2,5% de l'ensemble des contraventions dressées, avec 11 contraventions sur 440 ;
- Sur 3800 réclamations, 897 sont relatives à la durée du travail et aux congés, soit un taux de 24%.

Il est à signaler, que les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et son organisation ont été harmonisées aves les normes internationales du travail comme définies dans le préambule, malgré que le Maroc n'a pas ratifié toutes les conventions internationales. Toutefois, le code du travail comporte des lacunes qui entravent, d'une part, la concrétisation du concept du travail décent au niveau de la durée du travail, et d'autre part, l'harmonisation desdites dispositions avec les spécificités et la nature du tissu économique marocain.

De ce fait, certains articles du code du travail ne peuvent être appliqués soit par absence de procédures organisationnelles, soit par omission de certaines dispositions, soit que le montant des amendes est insignifiant.

Ces difficultés ont été répertoriées comme suit :

En ce qui concerne les sanctions et les amendes (les articles 203, 216, 230, 268 et 278), il est à signaler que ces sanctions, dans leur totalité, restent faibles et ce, malgré qu'elles concernent la santé, le repos, et le pouvoir d'achat des salariés.

Quant aux amendes, elles varient entre 300,00 DH et 500,00 DH par salarié sans dépasser 20.000,00 DH, à l'exception de l'amende relative au non respect des dispositions des articles 185 et 186 relatifs à la réduction de la durée du travail et sa procédure, qui varie entre 10.000 DH et 20.000 DH, qui reste, en fait, dérisoire car elle est indépendante du nombre des salariés.

Il convient de souligner, que le code du travail ne prévoit pas de sanctions pour certains articles régissant la durée du travail, notamment ceux relatifs au congé annuel dont le nombre s'élève à 11, en l'occurrence :

Article 233 qui stipule que lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, le salarié, doit avoir bénéficié de la totalité de son congé annuel payé avant la date d'expiration dudit contrat.

Article 234 qui stipule que la durée des services ouvrant droit au congé supplémentaire d'ancienneté est appréciée soit à la date de départ en congé annuel payé, soit à la date d'expiration du contrat lorsque celui-ci ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice du congé annuel payé.

Article 238 qui stipule que pour la détermination de la durée du congé annuel payé, doivent être observées :

- un mois de travail correspond à vingt-six jours de travail effectif ;
- chaque période de travail continue ou discontinue de 191 heures dans les activités non agricoles et de 208 heures dans les activités agricoles correspond à un mois de travail.

Article 244 qui stipule que la période du congé annuel payé s'étend à toute l'année, et prévoit la possibilité de fixation des périodes durant lesquelles les salariés des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances ne peuvent bénéficier du congé

annuel payé, dans chaque wilaya, préfecture ou province, par décision de l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 245 qui stipule que les dates du congé annuel sont fixées par l'employeur après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise. Les dates de départ des salariés en congé annuel payé sont fixées après consultation des intéressés, en tenant compte de la situation de famille des salariés et de leur ancienneté dans l'entreprise. De même il prévoit la possibilité d'avancement et d'ajournement des dates de départ en congé sous réserve d'accord des intéressés.

Article 246 qui stipule que l'ordre des départs doit être communiqué à tout salarié ayant droit au congé annuel payé au moins trente jours avant la date de départ, sauf dispositions plus favorables pour le salarié prévues dans la convention collective de travail ou le règlement intérieur. L'ordre des départs est affiché dans un lieu habituellement fréquenté par les salariés dans les lieux de travail, notamment dans les bureaux, dépôts et chantiers.

Article 248 qui stipule qu'en vue d'éviter la fermeture simultanée des entreprises appartenant à une même branche d'activité, dans une même commune, préfecture ou province, le gouverneur de la préfecture ou de la province peut ordonner, après avis du délégué préfectoral ou provincial chargé du travail, l'établissement d'un roulement entre les entreprises.
Aussi, les modalités d'organisation de ce roulement sont fixées par accord entre les employés concernés, et en cas de désaccord le gouverneur fixe la période des congés annuels payés dans lesdites entreprises.

Article 254 qui stipule que l'indemnité compensatrice du congé annuel payé est due quels que soient les motifs de la rupture du contrat de travail.

Article 259 qui stipule que le versement de l'indemnité du congé annuel payé au maximum le jour précédant le départ du salarié intéressé.

Article 260 qui stipule que l'indemnité compensatrice du congé annuel payé est versée en même temps que le dernier salaire remis au salarié dont le contrat est rompu et ce, dans les cas prévus aux articles 251 et 252 .

Article 265 qui stipule que l'employeur doit différer l'octroi du congé annuel payé au salarié victime d'un accident du travail jusqu'à la consolidation de sa blessure. Les sommes versées à la victime au titre de l'indemnité journalière n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité du congé annuel payé ou de l'indemnité compensatrice de congé.

Outre ces difficultés, on peut noter ce qui suit :

- ✓ le modèle du programme des congés annuels n'a pas été fixé ;
- ✓ le modèle du registre du congé annuel n'a pas été fixé;
- ✓ les modalités du contrôle des heures supplémentaires et de la récupération des heures du travail perdues.

La répartition annuelle de la durée du travail :

En ce qui concerne le cadre législatif, il est à signaler que le 2ème alinéa de l'article 184 prévoit que la durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour, sous réserve des dérogations visées aux articles 189, 190 et 192.

Aussi, le dernier alinéa prévoit que les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Alors que, le décret d'application dudit article, stipule dans son 1er article, notamment son 2ème alinéa, qu'on peut adopter un régime de répartition hebdomadaire ou un régime de répartition annuelle de la durée du travail. De plus, il prévoit la possibilité d'adoption de la répartition du régime de 44 heures du travail dans les activités non agricoles, d'une manière égale ou non égale sur les jours de la semaine, sous réserve du repos hebdomadaire.

En ce qui concerne la répartition annuelle, ledit décret n'a pas prévu une procédure organisationnelle pour la mise en œuvre de cette répartition. Par ailleurs, il s'est contenté dans son article 3 de prendre en considération, lors de cette répartition, les besoins de l'établissement, la nature de son activité, ses conditions techniques et ses ressources

humaines, sous réserve de demander l'avis des représentants des salariés ou du comité d'entreprise (s'il existe) de mettre en place un programme prévisionnel du changement de la durée de travail, au cours de l'année ou pendant une période déterminée de l'année et de respecter un délai d'information sur tout changement du programme de répartition de la durée du travail qui ne peut être inférieur à 8 jours.

Tout cela rend pratiquement difficile la maitrise et le contrôle de la mise en œuvre de la répartition annuelle de la durée du travail.

Le congé annuel dans l'enseignement privé :

L'article 244 du code du travail prévoit que la période du congé annuel payé s'étend à toute l'année, cependant d'autres dispositions stipulent des dérogations pour le secteur agricole, en prévoyant que les salariés agricoles ne peuvent bénéficier de leurs congés annuels pendant les périodes de culture, de semence, de moisson et de récolte, tout en donnant aux employeurs agricoles la possibilité d'ajouter d'autres périodes d'interdiction de bénéfice du congé annuel pour cette catégorie de salariés, avec la prise en compte de la nature de l'activité et le droit de bénéficier du congé pour le salarié, et ce, après consultation des représentants des salariés ou du comité de l'entreprise, s'il y a lieu. Ceci nous interpelle sur la période durant laquelle le salarié agricole a droit au congé?

Le code du travail, en plus, n'a prévu aucune disposition pour régir l'organisation du congé annuel dans un secteur vital « l'enseignement privé » qui pose beaucoup de problématiques en matière de périodes de congé annuel et des indemnités y afférentes, sauf si le législateur veut appliquer les dispositions de l'article 247 sur ce secteur. Cet article stipule que : « Si le congé annuel payé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, l'employeur doit en aviser l'agent chargé de l'inspection du travail ».

Dans ce cas, tous les salariés reçoivent une indemnité du congé annuel payé correspondant à la durée de cette fermeture, quelle que soit la durée de leur service au jour de la fermeture.

<u>L'absence pour cause de maladie pour une période supérieure à 180 jours</u>:

L'employeur peut considérer le salarié comme démissionnaire, quand son absence pour maladie autre que la maladie professionnelle, ou accident autre que l'accident du travail, dépasse 180 jours successives pendant une période de 365 jours, ou si le salarié est devenu incapable d'exercer son travail.

Cet article soulève certaines observations, et qui sont :

- La non-conformité de ses dispositions avec les dispositions générales mentionnées dans l'article 32 relatives aux cas de cessation des contrats de travail ;
- La non compatibilité de la durée pendant laquelle le salarié peut bénéficier des indemnités journalières livrées par la CNSS (52 semaines) avec la durée à partir de laquelle le salarié est considéré comme démissionnaire.

En plus, l'article 269 du code du travail stipule que tout salarié peut bénéficier d'un congé de 3 jours à l'occasion d'une naissance. Ce droit s'applique également en cas de reconnaissance par le salarié de la paternité d'un enfant, alors que ce dernier ne bénéficie pas des indemnités journalières.

<u>Problématiques relatives aux politiques, programmes et mesures d'accompagnement :</u>

- ✓ Difficulté d'application des textes législatifs et réglementaires relatifs à la durée du travail dans certains secteurs (agriculture, artisanat, secteur informel, centres d'appel…) ;
- ✓ Non clarté du texte d'application de l'article 184 qui ne précise pas les procédures à suivre pour la répartition de la durée du travail hebdomadaire ou annuelle, notamment dans certains secteurs tel que l'agriculture ;
- ✓ Confusion et multiple interprétation quand à la manière d'application des dispositions relatives à la réduction de la durée du travail en cas de crise économique passagère ayant affecté l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles involontaires ;
- ✓ Difficulté d'application de la durée du travail hebdomadaire ou annuelle pour certaines catégories de salariés dont le travail est de nature discontinue (distributeurs de carburant, gardiens,…) ;

- ✓ Divergence d'interprétation des dispositions relatives au calcul d'indemnités des heures supplémentaires ;
- ✓ Difficulté pour distinguer entre les heures supplémentaires, la prolongation de la durée du travail et la récupération des heures de travail perdues ;
- ✓ Non respect du principe de la répartition annuelle de la durée du travail. En effet, certains employeurs procède à la répartition annuelle à l'improviste et sans programmation ;
- ✓ Non réglementation de la procédure de contrôle des heures supplémentaires et de la prolongation de la durée du travail (prévoir registre ou autre) pour faciliter la mission des agents chargés de l'inspection ;
- ✓ Problématique du travail à distance, hors durée du travail et hors lieu du travail en application des nouveaux processus de travail ;
- ✓ Insuffisance des mécanismes de coordination et de coopération entre les départements ministériels concernés (ministère de la santé, ministère de l'agriculture et ministère de l'emploi) ;
- ✓ Non respect de la durée du travail et des conditions de la santé sécurité au travail dans certains secteurs (secteur agricole et centres d'appel par exemple).

IV/ Conclusions

A partir des données exposées à la partie III relative au « conditions du travail entre législation et application » et des travaux des réunions de la commission préparatoire, les principales conclusions peuvent être résumées selon les deux axes suivants :

IV-1- Santé sécurité au travail :

- **Prévention des risques professionnels et équipement des lieux de travail:**

Conclusions relatives à l'aspect juridique :

- ✓ Mise en conformité de la législation nationale avec les conventions internationales du travail ratifiées par le Maroc, notamment la convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail ;
- ✓ Intégrer les principes fondamentaux de santé et sécurité au travail dans la législation nationale;
- ✓ Appui aux efforts consentis en vue de l'adoption du projet de loi sur la santé et la sécurité au travail dans les deux secteurs public et privé ;
- ✓ Étendre les champs d'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail à tous les secteurs d'activité économique y compris le secteur public ;
- ✓ Etudier la possibilité de réglementer la norme marocaine relative aux exigences des systèmes de gestion en santé et sécurité 00.5.801 et d'imposer son application aux entreprises employant plus de 50 salariés, ainsi que la norme de mise en conformité des entreprises 00.5.601 -conformité sociale ;
- ✓ Intégrer dans la législation nationale :
    - Les modalités et les conditions d'aménagement des locaux du travail lors de la construction et d'équipement des locaux abritant les salariés afin de garantir leur sécurité et préserver leur santé physique et mentale, tout en exigeant la consultation au préalable de l'inspection du travail pour les autorisations de construction et d'exploitation;

- L’obligation de l’employeur d’effectuer une évaluation des risques et de mettre en place des programmes de prévention des risques professionnels conformément à la convention n°187 ;
- L’obligation de l'employeur d’informer les salariés sur les risques liés à son travail et de leurs assurer la formation et le stage appropriés ;
- Instaurer le droit de retrait en cas de danger grave et éminent susceptible de porter atteinte à la vie et à la santé du salarié ;
- L’obligation de l’employeur d’assurer, gratuitement, les équipements de protection collective ainsi que les vêtements de protection et les équipements de protection individuelle adaptés à la nature de l’activité exercée ;
- L’obligation des entreprises de désigner des personnes, parmi les salariés, qui seront chargées des affaires ayant trait à la santé et la sécurité « responsable de la santé sécurité au travail », notamment dans les entreprises employant moins de 50 salariés;
- Définition des conditions d’agrément d’organismes privés pour mesurer les nuisances dans un milieu du travail ;
- Définition des conditions d’agrément d’organismes privés pour contrôler les équipements de travail tel que les appareils de levage et les installations électriques.

Conclusions relatives aux politiques, programmes et mesures d’accompagnement :

✓ Mise en place d’une politique nationale cohérente et intégrée et des programmes nationaux en matière de santé et sécurité au travail concernant les différents secteurs conformément à la convention n°187 ratifiée par le Maroc ;

✓ Inciter les départements ministériels, les collectivités locales, les établissements et entreprises publiques ainsi que les entreprises de la gestion déléguées ou subventionnées par l’Etat à accorder la priorité aux entreprises ayant le certificat de conformité aux normes marocaines ou internationales , ainsi que les entreprises disposant d’un système de gestion en santé et sécurité 00.5.801;

✓ Elaborer, publier et diffuser un guide pratique relatif à la prévention des risques professionnels et un autre guide sur le rôle et les obligations des comités d’hygiène et de sécurité ;

✓ Prévoir l’obligation de l’assurance des maladies professionnelles ;

- ✓ Adopter le principe de solidarité en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, et ce conformément aux dispositions de la convention n°102 et l'article 31 de la constitution ;
- ✓ Organiser des campagnes de communication, d'information et de sensibilisation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail tout en utilisant les moyens médiatiques, et de veiller à la vulgarisation d'une culture de prévention des risques professionnels et de la santé et la sécurité au travail ;
- ✓ Organiser des ateliers de formation régionaux et sectoriels dans le domaine de la santé et sécurité au travail ;
- ✓ Veiller, lors de la création d'entreprises, au respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la prévention des risques professionnels et aux conditions de la santé et la sécurité au travail ;
- ✓ Cibler certains secteurs qui nécessitent le respect des conditions de la santé et de la sécurité au travail (secteur de nettoyage…) ;
- ✓ Dynamiser le rôle de l'Institut National de la Vie au Travail (INCVT) et impliquer les partenaires sociaux dans ses organes de décision ;
- ✓ Prévoir un système national de collecte, de traitement et d'analyse des indicateurs relatifs aux risques professionnels ;
- ✓ Elaborer des cartographies des établissements à risques au niveau des délégations de l'emploi .

o Médecine du travail :

Conclusions relatives à l'aspect juridique :

- ✓ Clarification et précision du champs d'application des dispositions relatives à la médecine du travail ;
- ✓ Augmentation du seuil relatif au nombre des salariés exigé au niveau de l'entreprise pour créer un service médical autonome ;
- ✓ Mise en conformité des contrats de travail des médecins de travail avec le temps que doit consacrer le médecin du travail aux salariés de l'entreprise (possibilité d'un contrat de travail à temps partiel) ;
- ✓ Examen de la possibilité de se contenter des infirmiers même s'ils ne sont pas diplômés d'état ;

- ✓ Réfléchir au problème de l'indépendance du médecin du travail en tenant compte de sa subordination à l'employeur (contrat du travail) ;
- ✓ Intégrer dans la législation nationale l'obligation d'agrément pour les services médicaux du travail à délivrer par le département de l'Emploi afin de faciliter leur recensement et leur suivi;
- ✓ Réviser le texte d'application des articles 305 et 330 du code du travail relatif aux conditions de création des services médicaux dans les entreprises employant moins de 50 salariés et aux conditions d'équipement des locaux réservés aux services médicaux du travail.

Conclusions relatives aux politiques, programmes et mesures d'accompagnement :

- ✓ Elaboration, publication et diffusion d'un guide pratique sur le rôle et les obligations ainsi que le fonctionnement des services médicaux du travail ;
- ✓ Ratification de la convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs (1981), et la convention n°161 sur les services de santé au travail (1985), tout en insérant leurs dispositions respectives dans la législation nationale ;
- ✓ Création de services médicaux interentreprises ;
- ✓ Augmentation de la capacité des institutions de formation dans le domaine de la médecine du travail en vue d'accroitre le nombre des médecins du travail et des infirmiers, et ce afin de répondre aux besoins des entreprises ;

Sanctions relatives au non respect des dispositions de la santé et de la sécurité au travail :

- ✓ Le domaine de la sécurité et de l'hygiène doit être considéré en toute rigueur pour exiger le respect des dispositions législatives et réglementaires, par conséquent il faut :
  - Réviser les sanctions, soit par la revalorisation du montants des amendes ou par l'arrêt immédiat d'activité;
  - Réviser la procédure relative au danger imminent….

IV-2- Durée du travail:

Conclusions relatives à l'aspect juridique :

- ✓ Eclaircir les dispositions relatives aux congés annuels pour le secteur de l'enseignement privé ;
- ✓ Clarifier les dispositions relatives aux différentes périodes de repos prévues par le code du travail et les modalités d'application, et ce notamment pour les périodes suivantes : (cas de repos en cas de travail par équipes successives, cas de repos de la femme travaillant la nuit et cas de repos pour prendre le repas) ;
- ✓ Lever l'injustice et la discrimination pour certaines catégories de salariés comme les gardiens, les distributeurs de carburant,…., à travers la publication d'une note clarifiant et déterminant les travaux de nature intermittente et en assurer un contrôle plus rigoureux ;
- ✓ Etudier la possibilité d'augmenter le volume horaire annuel réservé aux heures supplémentaires ;
- ✓ Revoir le décret d'application des dispositions de l'article 184 pour bien préciser la procédure d'adoption et d'application de la répartition hebdomadaire de la durée du travail ou de la répartition de cette durée sur l'année ou partie de l'année, tout en prenant en considération les spécificités du secteur agricole ;
- ✓ Mise en conformité des dispositions de l'article 272 avec les dispositions régissant le régime de la sécurité social en ce qui concerne la durée d'indemnisation journalière en cas de maladie.

Conclusions relatives aux politiques, programmes et mesures d'accompagnement :

- ✓ Etablir, publier et diffuser un guide méthodologique et pratique concernant les dispositions générales relatives à la durée du travail ainsi que celles relatives à l'organisation de la durée du travail dans certains secteurs de productivité (secteur agricole…) ;
- ✓ Mettre en place des procédures précisant les modalités et les conditions de réduction de la durée du travail ainsi que les procédures relatives aux exceptions portant sur la prolongation ou le dépassement de la durée normale du travail et les intégrer au niveau du guide méthodologique relative au système de répartition de la durée du travail et sa prolongation ou sa réduction ;

- ✓ Réfléchir à la mise en place d'une stratégie précisant les priorités générales et les priorités sectorielles et renforçant la coordination entre les départements gouvernementaux concernés par l'application de la réglementation du travail ;
- ✓ Trouver une solution pour le secteur informel.

  - **Sanctions relatives au non respect des dispositions concernant la durée du travail :**

- ✓ Revaloriser les montants des amendes et prévoir des sanctions en cas de violation de certaines dispositions du code du travail pour lesquelles les sanctions ne sont pas prévues, ainsi qu'en cas de violation des dispositions des textes d'application.

IV-3-Projets de conclusions à caractère général :

- ✓ Créer un comité de suivi de la mise en œuvre des conclusions du colloque intellectuel national et notamment les conclusions du troisième atelier ;
- ✓ Veiller au renforcement des mécanismes de contrôle et d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et augmenter l'effectif des inspecteurs du travail, des médecins et des ingénieurs chargés de l'inspection du travail et leurs fournir les moyens nécessaires;
- ✓ Intensifier les réunions du conseil de la médecine du travail et de la prévention des risques professionnels et mettre en place une stratégie nationale dans ce cadre ;
- ✓ Renforcer et appuyer les mécanismes de coordination et de coopération entre les départements gouvernementaux concernés à travers la mise en place de programmes communs qui répondent aux spécificités de certains secteurs productifs ;
- ✓ Donner plus d'importance au bilan social et à la responsabilité sociale des entreprises ;
- ✓ Créer une juridiction sociale indépendante ;
- ✓ Accélérer le processus d'instruction des procès verbaux relatifs au non respect de la législation du travail par les tribunaux ;
- ✓ Réfléchir à la mise en place de mesures spéciales pour les salariés handicapés ;
- ✓ Généraliser les élections de délégués du personnel ;

ANNEXES

Annexe 1 :
Liste des membres du comité préparatoire de l'atelier n°3

I- Les Départements Ministériels

Département ministériel	**Nom et Prénom**
Ministère de l'Emploi et Affaires Sociales	Mme Salima Admi, Mr Ahmed Ettoubi, Mr Lahcen Mouaddine, Mme Mounia ELKroni, Mr Smail EL Mrini et Mr Abdellah Benfriha
Chef du Gouvernement	Mr Abdelhak El Arabi
Ministère de l'Equipement, du Transport et de la logistique	Mme Samira Tizguine
Ministère de l'intérieur	Mr Hassan Lamrabet / Mr Allal Ouakichi
Ministère de la justice	Mme Hana Hania
Ministère de l'agriculture, et de la pêche maritime	Mme Souad Ouakrim / Mr Arkam Echarif
Ministère le l'Energie et des Mines	Mme Amina Belafia / Mr Abdelali Lefdaoui
Ministère de l'industrie, du Commerce et de l'Economie Numérique	Mr Hicham Etarriti / Mr Abdelamalek Chafai El alaoui
Ministère de la santé	Mr Ahmed Sabiri
Ministère du Tourisme	Mme Sanaa Belhabib
Ministère de la Solidarité, de la Famille, de l'Enfance et de Développement Social	Mr Mohamme Sakli
Ministère de l'Artisanat et de l'Economie Social et solidaire	Mme Meriem El Alaoui
Ministère chargé des marocains résidant à l'étranger	Mr Isqsam Ayane / Mr Elbachir Elghzioui

II- Les Etablissements Publics

Etablissement public	**Nom et Prénom**
Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)	Mr Tariq Lekdali
Agence Nationale de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Mme Souad El Bouhmadi
Haut Commissariat au Plan (HCP)	Mme Charouk Jilali / Mme Sanaa Fikhi

III- Les Organisations de la Gouvernance

Organisation de la Gouvernance	**Nom et Prénom**
Conseil Economique, Social et Environnemental	Mr Fahd Assila
Conseil National des Droit de l'Homme	Mr Ghafour Dahchour / Mme Nabila Etabr

IV- Les Organisations Professionnelles des Employeurs

Organisation Professionnelle des Employeurs	Nom et Prénom
CGEM	Mme Maria Belguennaoui / Mme Sounia Darif
Fédération des Chambres du Commerce, d'Industrie et des Services	Mme Hamida Ahoumache
Fédération des chambres de la pêche Maritime	Mr Mohammed Semlali
Fédération des chambres de l'agriculture au Maroc	Mr Achraf Azouki
Fédération des chambres de l'Artisanat	Mr Abderrahim Echarkaoui Amari

V- Les Organisations Professionnelles des Travailleurs

Organisation Professionnelle des Travailleurs	Nom et Prénom
UMT	Mr Allouch Bouchaïb / Mme Fatiha Amiri / Mr Fouad Rafih
CDT	Mr Echarki Saifi
UNTM	Mr Abdelaziz Ettachi / Mr Ahmed El Manjra
FDT	Mr Abdelmajid El Ouadi
UGTM	Mr Lahcen El Hansali

Annexe 2 :

Principales conventions internationales du travail relatives aux conditions du travail « santé et sécurité au travail » :

N°Convention	Intitulé de la convention	Publication au B.O
04	Sur le travail de nuit (femmes)	B.O 2487 du 24/6/1960
12	Sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	B.O 2363 du 7/2/1958
13	Sur la cérusé (peinture), 1921	B.O 2363 du 7/2/1958
17	Sur la réparation des accidents du travail, 1925	B.O 2363 du 7/2/1958
18	Sur les maladies professionnelles, 1925	B.O 2363 du 7/2/1958
19	Sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	B.O 2363 du 7/2/1958
27	Sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929	B.O 2363 du 7/2/1958
29	Sur le travail forcé, 1930	B.O 2363 du 7/2/1958
41	Sur le travail de nuit (femmes), révisée, 1934	B.O 2363 du 7/2/1958
42	Sur les maladies professionnelles, révisée, 1934	B.O 2363 du 7/2/1958
43	Sur les verreries à vitres, 1934	B.O 2363 du 7/2/1958
45	Sur les travaux souterrains (femmes), 1935	B.O 2363 du 7/2/1958
105	Sur l'abolition du travail forcé, 1957	B.O 2818 du 2/11/1966
115	sur la protection contre les radiations, 1960	
119	Sur la protection des machines, 163	B.O3293 du 10/12/1975
120	sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	
136	Sur le benzène, 1971	B.O3293 du 10/12/1975
138	Sur l'âge minimum, 1973	B.O4818 du 20/07/2000
139	sur le cancer professionnel, 1974	
148	sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	
152	sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	
155	sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	
161	sur les services de santé au travail, 1985	
162	sur l'amiante, 1986	Enregistrée au BIT le 13/4/2011
167	sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	
170	sur les produits chimiques, 1990	
174	sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	
176	sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	

182	Sur les pires formes du travail des enfants, 1999	B.O 5166 du 4/2/2003
183	Sur la protection de la maternité, révisée, 2000	Enregistrée au BIT le 4/4/2011
184	sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	
187	sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	B.O 6166 du 7/4/2013

Annexe 3 :

Principales conventions internationales du travail relatives à la durée du travail

N° de la Convention	**intitulé**	**Publication au BO**
Convention (n° 1)), 1919	sur la durée du travail (industrie	
Convention (n° 3), 1919	sur la protection de la maternité	BO 2363 du 07/02/58
Convention (n° 14), 1921	sur le repos hebdomadaire (industrie)	BO 3293 du 10/12/75
Convention (n° 30), 1930	sur la durée du travail (commerce et bureaux)	
Convention (n° 31), 1931	sur la durée du travail (mines de charbon)	
Convention (n° 46) (révisée), 1935	sur la durée du travail (mines de charbon)	
Convention (n° 47), 1935	des quarante heures	
Convention (n° 49), 1935	de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles)	
Convention (n° 51), 1936	de réduction de la durée du travail (travaux publics)	
Convention (n° 52), 1936	sur les congés payés	BO 2363 du 07/02/58
Convention (n° 54), 1936	des congés payés des marins	
Convention (n° 57), 1936	sur la durée du travail à bord et les effectifs	
Convention (n° 61), 1937	de réduction de la durée du travail (textile)	
Convention (n° 63), 1938	concernant les statistiques des salaires et des heures de travail	
Convention (n° 67), 1939	sur la durée du travail et les repos (transports par route)	
Convention (n° 72), 1946	des congés payés des marins	
Convention (n° 76), 1946	sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs	
Convention (n° 91), 1949	des congés payés des marins (révisée)	
Convention (n° 93), 1949	sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée)	
Convention (n° 101), 1952	sur les congés payés (agriculture)	BO 2487 du 24/06/60

Convention (n° 103), 1952	sur la protection de la maternité (révisée)	
Convention (n° 106), 1957	sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux)	
Convention (n° 109) 1958	sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée),	BO 3293 du 10/12/75
Convention (n° 132)1970	sur les congés payés (révisée),	
Convention (n° 140), 1974	sur le congé-éducation payé	
Convention (n° 146), 1976	sur les congés payés annuels (gens de mer)	BO 3590 du 19/08/81
Convention (n° 153) 1979	sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers),	
Convention (n° 175), 1994	sur le travail à temps partiel	
Convention (n° 180), 1996	sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires	BO 5170 du 18/12/2003
Convention (n° 183), 2000	sur la protection de la maternité	En date du 05/03/2011

Annexe 4 :
La liste des textes législatifs et réglementaires relatives à la protection contre certains risques professionnels

1- **<u>Les risques liés à l'exposition à des agents physiques</u> :**

1-1. Protection contre les risques dus à l'utilisation des corps radioactifs et des rayons X :

- **Arrêté Viziriel du 1er août 1951** déterminant les mesures particulières de protection applicables aux établissements dans lesquels sont préparés, manipulés ou employés les produits radioactifs et ceux dans lesquels sont mis en œuvre les rayons X (B.O. n° 2025 du 17 août 1951, p. 1284)
- **Arrêté du 1er août 1951** du directeur du travail et des questions sociales déterminant les termes de l'avis concernant les dangers que présentent les corps radioactifs ainsi que les précautions à prendre pour les éviter (B.O. n° 2025 du 17 août 1951, p. 1285)
- **Arrêté du 1er août 1951** du directeur du travail et des questions sociales déterminant les termes de l'avis concernant les dangers que présentent les rayon X ainsi que les précautions à prendre pour les éviter (B.O. n° 2025 du 17 août 1951, p. 1287)

1-2. Protection contre les rayonnements ionisants :

- **La loi n° 005-71 du 21 chaabane 1391** (12 octobre 1971) du Ministère de la Santé relative à la protection contre les rayonnements ionisants (BO : 3077 du 20 octobre 1971, p. 1204).
- **Décret n° 2-97-132 du 25 joumada II 1418** (28 octobre 1997) relatif à l'utilisation des rayonnements ionisants à des fins médicales ou dentaires. (B.O. 4540 du 04 décembre 1997, p. 1025).
- **Décret n° 2-97-30 du 25 joumada II 1418** (28 octobre 1997) fixant les principes généraux de protection contre les dangers pouvant résulter de l'utilisation des rayonnements ionisants et les conditions auxquelles est soumise toute activité impliquant une exposition aux rayonnements ionisants (B.O. 4540 du 04 décembre 1997, p. 1013).

1-3. Protection contre les risques dus à l'inhalation des poussières d'origines industrielles :

- **Décret royal n° 719-68 du 20 novembre 1968** déterminant les mesures particulières de prévention médicale applicables dans les établissements où le personnel effectue des travaux l'exposant à l'inhalation de poussières d'origine industrielle ou participe à l'exécution de ces travaux (B.O. du 4 décembre 1968, p. 1258).
- **Arrêté conjoint n° 528-68 du 21 novembre 1968** du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre du commerce, de l'industrie, des mines et de la marine marchande, fixant la liste des travaux exposant le personnel, d'une façon habituelle à l'inhalation de poussières d'origine industrielle (B.O. n° 2927, du 4 décembre 1968, p. 1259).
- **Arrêté conjoint n° 527-68 du 21 novembre 1968** du ministre du travail et des affaires sociales et du ministre du commerce, de l'industrie, des mines et de la marine marchande et du ministre de la santé publique, fixant la procédure et les conditions suivant lesquelles certaines parties d'établissements peuvent être reconnues ne pas exposer les travailleurs au risque de pneumoconioses professionnelles (B.O. n° 2927, du 4 décembre 1968, p. 1259).

- **Arrêté conjoint n°715-68 du 24 avril 1970** du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre de la santé publique fixant les examens à pratiquer au cours des visites médicales des travailleurs exposés aux risques de pneumoconioses professionnelles (B.O. n° 3000 du 29 avril 1970, p.672).

1-4. Protection contre les risques dus à l'utilisation de l'air comprimé :

- **Décret n°2-69-323 du 29 Mouharam 1390 (6 Avril 1970),** déterminant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers de travaux dans l'air comprimé (B.O. n° 2998 du 15 Avril 1970, p. 564).
- **Arrêté n° 406-70 du 23 mai 1970** du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle fixant le modèle du livret du tubiste et du scaphandrier (B.O. n° 3015 du 13 aout 1970, p. 1167).
- **Arrêté conjoint n° 404-70 du 23 mai 1970** du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre de la santé publique fixant les termes de la recommandation au médecin chargé de la surveillance des travailleurs occupés dans l'air comprimé (B.O. n° 3015 du 13 aout 1970, p. 1168).
- **Arrêté conjoint n° 403-70 du 23 mai 1970** du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre de la santé publique fixant les modalités et la durée de la décompression à laquelle sont soumis les ouvriers admis au travail dans l'air comprimé ainsi que la table de plongée (B.O. n° 3015 du 13 aout 1970, p. 1169).
- **Arrêté n° 405-70 du 23 mai 1970** du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle fixant les caractéristiques des matériels et des installations utilisés pour le travail dans l'air comprimé ainsi que les modalités de vérification de ces matériels et installations (B.O. n° 3015 du 13 aout 1970, p. 1174).
- **Rectificatif** au B.O n° 2998 du 15 avril 1970 p 565.

1-5. Protection contre les risques dus à l'utilisation de la silice libre ou de l'amiante :

- **Décret n° 2-12-387 du 26 chaoual 1433** (14 septembre 2012) modifiant et complétant le décret n° 2-98-975 du 28 chaoual 1421 (23 janvier 2001) relatif à la protection des travailleurs exposés aux poussières d'amiante (B.O. n° 6088 du 4 octobre 2012, p. 2647).
- **Décret n° 2-98-975 du 28 chaoual 1421** (23 janvier 2001) relatif à la protection des travailleurs exposés aux poussières d'amiante (B.O. n°4870 du 1 février 2001, p. 192).
- **Arrêté n° 3352 du 26 octobre 2010** fixant la valeur moyenne d'exposition aux fibres d'amiante dans le milieu de travail (B.O. n°5906 du 6 janvier 2011).
- **Décret n° 2-59-0219 du 2 février 1960** déterminant les mesures particulières de prévention médicale applicables dans les établissements où le personnel est exposé de façon habituelle aux poussières de silice libre ou d'amiante (B.O. n° 2469 du 19 février 1960, p. 383).
- **Arrêté du 3 février 1960** du ministre du travail et des questions sociales déterminant les modalités spéciales d'application de la législation sur la réparation des maladies professionnelles à la silicose et à l'asbestose professionnelle (B.O. n° 2469 du 19 février 1960, p. 387).
- **Arrêté conjoint du 4 février 1960** du ministre du travail et des questions sociales et du ministre de l'économie nationale fixant la liste des travaux industriels exposant d'une façon habituelle le personnel à l'inhalation de poussières de silice libre ou d'amiante (B.O. n° 2469 du 19 février 1960, p. 384).
- **Arrêté conjoint du 5 février 1960** du ministre du travail et des questions sociales, du ministre de l'économie nationale et du ministre de la santé publique fixant les termes des

recommandations aux médecins chargés de la surveillance du personnel exposé aux risques du silicose et d'asbestose (B.O. n° 2469 du 19 février 1960, p. 385).

- **Arrêté conjoint du 6 février 1960** du ministre du travail et des questions sociales, du ministre de l'économie nationale et du ministre de la santé publique fixant les termes des recommandations concernant le matériel de la radiologie utilisé dans le dépistage et le control de la silicose et de l'asbestose (B.O. n° 2469 du 19 février 1960, p. 386).
- **Arrêté conjoint du 8 février 1960** du ministre du travail et des questions sociales, du ministre de l'économie nationale et du ministre de la santé publique relatif au classement des exploitations à risque silicogène (B.O. n° 2469 du 19 février 1960, p. 387).

2- <u>Les risques liés à l'exposition à des agents chimiques :</u>

2-1. Protection contre les risques dus à l'utilisation des substances ou préparations :

- **Décret n° 2-12-431 du 21 moharrem 1435 (25 novembre 2013)** fixant les conditions d'utilisation des substances ou préparations susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité (B.O. n° 6214 du 19 décembre 2013, p. 2721).

2-2. Protection contre les risques dus à l'utilisation du plomb et ses composés :

- **Dahir du 9 mai 1931**, réglementant l'important, l'achat, la vente le transport et l'emploi de céruse et des autres composés de plomb destinés à des usages professionnels, (B.O. n° 972 du 12 juin 1931, p. 703), modifié par le dahir du 29 mai 1933, (B.O. n° 1079 du 30 juin 1933, p.583), et complété par le dahir du 2 mars 1935, (B.O. n° 1169, du 22 mars 1935, p. 319).
- **Arrêté viziriel du 9 septembre1953** déterminant les mesures particulières d'hygiène applicables dans les entreprises d'extraction de minerai de plomb et dans les industries où le personnel est exposé à l'intoxication saturnine (B.O. n° 2139, du 23 octobre 1953, p. 1503).
- **Décret n° 2-70-185 du 22 juillet 1970** déterminant les mesures particulières de prévention médicale et les règles d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé de façon habituelle à l'intoxication saturnine (B.O.n° 3018 du 02 septembre 1970, p. 1237).
- **Arrêté conjoint n° 268-70 du 21 août 1970** du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre du commerce, de l'industrie, des mines et de la marine marchande fixant la liste des travaux exposant le personnel, de façon habituelle, à l'intoxication saturnine (B.O n° 3018 du 02 septembre 1970, p. 1239).
- **Arrêté conjoint n° 269-70 du 21 août 1970** du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre de la santé publique fixant la liste des examens médicaux à pratiquer au cours des visites d'embauchage et de surveillances des travailleurs exposés au risque d'intoxication saturnine (B.O. du 02 septembre 1970, p. 1239).
- **Arrêté n° 270-70 du 21 août 1970** du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle fixant les termes de l'avis indiquant les dangers du saturnisme ainsi que les précautions à prendre pour prévenir cette intoxication (B.O n° 3018 du 02 septembre 1970, p. 1239).
- **Arrêté conjoint n° 271-70 du 21 août 1970** du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre de la santé publique fixant les termes des recommandations aux médecins chargés de la surveillance des travailleurs exposés au risque d'intoxication saturnine (B.O n° 3018 du 02 septembre 1970, p. 1240).
- **Arrêté conjoint n° 272-70 du 21 août 1970** du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministre du commerce, de l'industrie, des mines et de la marine marchande et du ministre de la santé publique fixant la concentration maximale admissible en plomb dans l'atmosphère, sous forma de vapeurs, fumées ou poussières et précisant les

méthodes de prélèvement et d'analyse de ces vapeurs, fumées ou poussières (B.O n° 3018 du 02 septembre 1970, p. 1241).

2-3. Protection contre les risques dus à l'utilisation du nitroglycol ou la nitroglycérine :

- **Décret du 10 octobre 1968** n° 282-68 déterminant les mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements dont le personnel est exposé aux dangers de l'intoxication par le nitroglycol ou la nitroglycérine (B.O. n°2920 du 16 octobre 1968, p. 1045).

2-4. Protection contre les risques dus à l'utilisation du benzène :

- **Décret n° 2-12-386 du 26 chaoual 1433** (14 septembre 2012) modifiant et complétant le décret n° 2-08-528 du 25 joumada I 1430 (21 mai 2009) relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus au benzène et aux produits dont le taux en benzène est supérieur à 1% en volume (B.O. n° 6088 du 4 octobre 2012, p. 2646).
- **Décret n° 2-08-528 du 25 joumada I 1430** (21 mai 2009) relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus au benzène et aux produits dont le taux en benzène est supérieur à 1% en volume (B.O. n° 5740 du 04 juin 2009, p. 925).
- **Arrêté n° 2626-12 du 26 chaabane 1433** (16 juillet 2012) du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle fixant les termes de l'avis indiquant les dangers du benzolisme ainsi que les précautions à prendre pour prévenir cette intoxication et en éviter le retour (B.O. n° 6092 du 18 octobre 2012, p. 2703).
- **Arrêté n° 2627-12 du 26 chaabane 1433** (16 juillet 2012) du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle fixant les termes des recommandations pour les visites médicales du personnel exposé aux dangers d'intoxication benzolique (B.O. n° 6092 du 18 octobre 2012, p. 2705).
- **Arrêté viziriel du 18 août 1952,** déterminant les mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements dont le personnel est exposé aux dangers de l'intoxication benzolique (B.O. n° 2080, du 5 septembre 1952, p. 1231).
- **Arrêté du 26 août 1952,** du directeur du travail et des questions sociales, fixant la liste des travaux industriels pour l'exécution desquels des mesures d'hygiène doivent être observées dans le but d'éviter l'intoxication benzolique (B.O. n° 2080, du 5 septembre 1952, p. 1232).

2-5. Protection contre les risques dus à l'utilisation de bromure de méthyle :

- **Arrêté viziriel du 25 août 1952**, déterminant les mesures particulières d'hygiène applicables dans les industries où le personnel est exposé à l'intoxication par le bromure de méthyle (B.O. n° 2081 du 12 septembre 1952, p. 1263).
- **Arrêté du 26 août 1952** du directeur du travail et des questions sociales, indiquant les dangers de l'intoxication par le bromure de méthyle (B.O. n° 2081 du 12 septembre 1952, p. 1264).
- **Arrêté du 27 août 1952** du directeur du travail et des questions sociales, fixant les recommandations prévues pour les visites médicales du personnel exposé à l'intoxication par le bromure de méthyle (B.O. n° 2081 du 12 septembre 1952, p. 1265).

2-6. Protection contre les risques dus à l'utilisation du ciment :

- **Arrêté viziriel du 16 janvier 1950** relatif aux précautions à prendre par les travailleurs qui emploient le ciment à prise rapide (B.O. n° 1949 du 3 mars 1950, p. 246).
- **Arrêté du 31 janvier 1950** du directeur du travail et des questions sociales déterminant les termes de l'affichage indiquant les prescriptions hygiéniques à observer dans l'emploi du le ciment à prise rapide (B.O. n° 1949 du 3 mars 1950, p. 246).

2-7. Protection contre les risques dus à l'utilisation du manganèse :

- **Décret n° 2-56-467 du 18 juillet 1956** déterminant les mesures particulières de prévention du manganisme (B.O. n° 2285, du 10 août 1956, p. 886).
- **Arrêté du 24 août 1956** du ministre de la production industrielle et des mines relatif aux visites médicales pour les préventions du manganisme (B.O. n° 2289, du 7 septembre 1956, p. 1005).
- **Arrêté du 24 août 1956** du ministre de la santé fixant les termes des recommandations pour les visites médicales du personnel exposé à l'intoxication par le manganèse (B.O. n° 2289, du 7 septembre 1956, p. 1005).

2-8. Protection contre les risques dus à l'utilisation du charbon :

- **Arrêté viziriel du 23 avril 1952** déterminant les mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements dont le personnel est exposé à l'infection charbonneuse (B.O. n° 2064 du 16 mai 1952, p. 726).
- **Arrêté du 10 mai 1952** du directeur du travail et des questions sociales, déterminant les termes de l'affiche indiquant les dangers du charbon, ainsi que les précautions à prendre pour éviter cette maladie (B.O. n° 2064 du 16 mai 1952, p. 727).
- **Arrêté viziriel du 10 mai 1952** du directeur du travail et des questions sociales, déterminant la composition de la boite de secours dont doit être pourvu chaque établissement dans lequel le personnel est exposé à l'infection charbonneuse, ainsi que les termes des recommandations aux employeurs et à leurs préposés pour les premiers soins à donner à ce personnel (B.O. n° 2064 du 16 mai 1952, p. 728).

2-9. Protection contre les risques dus à l'utilisation de l'arsenic et de l'hydrogène arsénié :

- **Arrêté viziriel du 15 septembre 1951** relatif à l'interdiction d'emploi de passivants à base de composés arsenicaux dans les travaux de décapage et de détartrage (B.O. n° 2031, du 28 septembre 1951, p. 1508).
- **Arrêté viziriel du 7 juillet 1953** relatif aux mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements dont le personnel est exposé aux intoxications par l'hydrogène arsénié (B.O. n° 2127, du 31 juillet 1953, p. 1066).
- **Arrêté du 22 juillet 1953** du directeur du travail et des questions sociales fixant les termes de l'avis indiquant les sources et les dangers de l'intoxication par l'hydrogène arsénié et les moyens de prévenir cette intoxication (B.O. n° 2127 du 31 juillet 1953, p. 1066).
- **Arrêté du 22 juillet 1953** du directeur du travail et des questions sociales fixant les termes des recommandations aux médecins chargés de la surveillance du personnel exposé aux risques d'inhalation d'hydrogène arsénié (B.O. n° 2127 du 31 juillet 1953, p. 1067).

- **Arrêté viziriel du 9 septembre 1953** déterminant les mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements dont le personnel est exposé aux poussières arsenicales (B.O. n° 2139 du 23 octobre 1953, p. 1507).
- **Arrêté du 10 septembre 1953** du directeur du travail et des questions sociales fixant les termes des recommandations prévues pour les visites médicales du personnel exposé à l'action des poussières arsenicales (B.O. n° 2139 du 23 octobre 1953, p. 1508).
- **Rectificatif** au B.O n° 2629.

<u>3- Protection contre les risques des machines :</u>

- **Décret n° 2-12-236 du 21 moharrem 1435 (25 novembre 2013)** fixant les conditions d'utilisation d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité (B.O. n° 6214 du 19 décembre 2013, p. 2718).

3-1- Protection des salariés dans les établissements mettant en œuvre des courants électriques :

- **Arrêté viziriel du 28 juin 1938** concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques (B.O. n°1343, du 22 juillet 1938, p. 983), modifié et complété par les arrêtés du 4 avril 1940 (B.O. n° 1715, du 20 juillet 1945, p. 602) et 28 décembre 1951 (B.O. n° 2049, du 26 décembre 1951, p. 168).
- **Arrêté viziriel du 28 juin 1938** du secrétaire général du protectorat fixant de texte de l'instruction sur les premiers soins à donner aux victimes des accidents électriques dont l'affichage est obligatoire dans les locaux concernant les installations électriques de 2e ou 3e catégorie, (B.O. n° 1343, du 22 juillet 1938, p. 1006), et annexe au dit arrêté.
- **Arrêté viziriel du 28 juin 1938** du secrétaire général du protectorat fixant le texte des extraits de l'arrêté viziriel du 28 juin 1938 concernant la protection des salariées dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques, dont l'affichage est obligatoire dans les locaux contenant des installations électriques de 2° ou de 3° catégories, (B.O. n° 1343 du 22 juillet 1938, p. 1007).
- **Arrêté du 29 décembre 1951** du directeur du travail et des questions sociales relatif aux circuits de secours et de sécurité. (B.O. n° 2049.du 1er février 1952.p.171).
- **Arrêté du 31 décembre 1951** du directeur du travail et des questions sociales fixant la périodicité des vérifications des installations électriques, (B.O. n° 2049.du 1er février 1952.p.173).

3-2- Protection contre les risques dus à l'utilisation des appareils de levage:

- **Arrêté viziriel du 9 septembre 1953** déterminant les mesures particulières de sécurité relative aux appareils de levage autre que les ascenseurs et les monte-charge, (B.O. n° 2142 du 13 novembre 1953, p.1625), modifié par l'arrêté 28 septembre, (B.O. n° 2247, du 18 novembre 1955, p. 1712).
- **Arrêté du 3 novembre 1953** du directeur du travail et des questions sociales fixant les conditions de vérification des appareils de levage autres que les ascenseurs et monte-charge, (B.O. n° 2142. du 13 novembre 1953, p. 1628).

3-3- Protection dans le bâtiment et travaux publics :

- **Arrêté du 2 avril 1952** déterminant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et les travaux publiques, (B.O. n° 2066, du 30 mai 1952, p. 771).

- **Arrêté du 25 juin 1954** du directeur de la santé publique et de la famille relatif à la liste des médicaments et du matériel médical qui doivent être détenus en permanence sur les chantiers, (B.O. n° 2175, du 2 juillet 1954, p.934).

3-4- Protection des salariés dans les établissements ou sont entreposés ou manipulés certains produits inflammables :

- **Arrêté du 8 janvier 1952** déterminant les mesures particulières de protection applicables dans les établissements ou sont entreposés ou manipulés certains liquides particulièrement inflammables, (B.O .n° 2049 du 1 février 1952, p. 164).
- **Arrêté du 15 mars 1952** déterminant les mesures particulières de protection des salariés qui exécutent des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation, (B.O. n° 2058, du 4 avril 1952, p.510).

3-5- Protection des salariés contre les risques dus aux appareils à vapeur et aux appareils à pression :

- **Dahir du 22 juillet 1953** portant règlement sur l'emploi des appareils à vapeur à terre, (BO. n° 2132, du 4 septembre 1953, p.1242).
- **Arrêté du 19 août 1953** du directeur de la production industrielle et des mines règlementant la construction, l'entretien et l'établissement des appareils à vapeur à terre (B.O. n° 2132, du 4 septembre 1953, p.1245).
- **Arrêté du 19 août 1953** du directeur de la production industrielle et des mines fixant certains modalités d'application du dahir du 22juillet 1953 portant règlement sur l'emploi des appareils à vapeur à terre, (B.O. n° 2132 du 4 septembre 1953, p.1247).
- **Arrêté du 17 décembre 1953** du directeur de la production industrielle et des mines règlementant l'emploi de la soudure à bords fondus sur fer ou acier dans la construction et la réparation des appareils à vapeur à terre, (B.O. n° 2149 du 1er janvier 1954, p.21).
- **Dahir du 12 janvier 1955** portant réglementation sur les appareils à pression de gaz, (B.O. n° 2207, du 11février 1955, p.189).
- **Arrêté du 12 janvier 1955** fixant les taxes perçues à l'occasion des épreuves d'appareils à pression de gaz, (B.O. n° 2207, du 11 février 1955, p.191).
- **Arrêté du 13 janvier 1955** du directeur de la production industrielle et des mines règlementant la construction et l'emploi des appareils à pression de gaz, modifié par l'arrêté du 14 octobre 1955, (B.O. n° 2207, du 11 février 1955)
- **Arrêté du 14 janvier 1955** du directeur de la production industrielle et des mines règlementant fixant certaines modalités d'application du dahir du 12 janvier 1955 portant règlement sur les appareils à pression de gaz, (B.O. n° 2207, du 11février 1955, p.193).
- **Arrêté du 15 janvier 1955** du directeur de la production industrielle et des mines portant règlement des générateurs d'acétylène, (B.O. n° 2207, du 11 février 1955, p. 194).

3-6- Protection des salariés dans les voies ferrées :

- **Arrêté du 4 juillet 1949** déterminant les mesures à prendre pour assurer la sécurité des salariés sur les voies ferrées des établissements industriels et commerciaux, (B.O. n° 1919, du 5août 1949, p.973).

3-7- Dispositions relatives aux explosifs à usage civil :

Parmi ces dispositions on trouve :

- **Dahir du 14 janvier 1914** réglementant l'importation, la circulation et la vente des explosifs au Maroc et fixant les conditions d'installation des dépôts.(B.O n°66 du 30 novembre 1914 , p. 66).
- **Dahir du 14 avril 1914** portant réglementation de la fabrication des explosifs.
- **Dahir du 24 joumada I 1373** (30 janvier 1954) relatif au contrôle des explosifs (B.O. n° 2154 du 05 février 1954, p. 166).
- **Dahir du 24 joumada I 1373** (30 janvier 1954) modifiant et complétant le dahir du 14 janvier 1914 (17 safar 1332) réglementant l'importation, la circulation et la vente des explosifs au Maroc et fixant les conditions d'installation des dépôts (B.O. n° 2154 du 05 février 1954, p. 167).
- .**Arrêté viziriel du 17 kaada 1351** (14 mars 1933) réglementant les conditions d'installation et de la surveillance des locaux servant à l'emmagasinage des explosifs provenant des dépôts autorisés (B.O. n° 1069 du 21 avril 1933, p. 355).
- **Arrêté viziriel du 24 joumada I 1373** (30 janvier 1954) fixant certaines modalités d'application du dahir du 14 janvier 1914 (17 safar 1332) réglementant l'importation, la circulation et la vente des explosifs au Maroc et fixant les conditions d'installation des dépôts (B.O. n° 2154 du 05 février 1954, p. 168).

3-8- Dispositions relatives au transport des gaz de pétrole liquéfié :

- **Dahir du 18 moharrem 1398** (22 février 1973) portant loi n° 1-72-255 sur l'importation, l'exportation, le raffinage, la reprise en raffinerie et en centre emplisseur, le stockage et la distribution des hydrocarbures (B.O. n°3151 du 21 mars 1973, p.450).
- **Arrêté conjoint n° 1263-91 du 9 chaoual 1413** (1er avril 1993) du ministre de l'énergie et des mines, du ministre des travaux publics, de la formation professionnelle et de la formation des cadres et du ministre des transports approuvant le règlement général relatif aux normes de sécurité applicables aux centres emplisseurs, aux dépôts en vrac ou en bouteilles et aux stockages fixes à usage industriel ou domestique de gaz de pétrole liquéfiés ainsi qu'au conditionnement, la manutention, le transport et l'utilisation de ces produits (B.O. n° 4201 du 05 mai 1993, p. 184).

Annexe 5:
La liste des textes législatifs et réglementaires relatives aux agréments et autorisations

1- Agrément pour le contrôle des installations électriques :

- **Arrête du 28 juin 1938** du secrétaire général du protectorat, portant fixation de la composition du comité des techniciens, institué par l'article 1er de l'arrêté du 28 juin 1938, concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre les courants électriques (B.O. n° 1343, du 22 juillet 1938, p. 1007).
- **Arrêté du 02 janvier 1952** du directeur du travail et des questions sociales déterminant les conditions d'agrément pour la vérification des installations électriques (B.O. n° 2049 du 1er février 1952, p. 173), modifié par l'arrêté du 11 juillet 1952, (B.O. n° 2074 du 25 juillet 1952, p. 1026).

2- Agrément pour le contrôle des appareils de levage autres que les ascenseurs et monte-charge :

- **Arrêté du 3 novembre 1953** du directeur du travail et des questions sociales fixant les conditions d'agrément des personnes et organismes chargés de la vérification des appareils de levage autre que les ascenseurs et monte-charge (B.O. n° 2142 du 13 novembre 1953, p. 1629).

3- Agrément pour le contrôle réglementaire des appareils à vapeur et à pression de gaz :

- **Circulaire ministérielle n° 2456 du 2 décembre 2005** relative aux agréments des organismes chargés du contrôle réglementaire des appareils à vapeur et à pression de gaz.

4- Autorisation d'importation du plomb et de ses composés :

- **Dahir du 9 mai 1931**, réglementant l'important, l'achat, la vente le transport et l'emploi de céruse et des autres composés de plomb destinés à des usages professionnels, (B.O. n° 972 du 12 juin 1931, p. 703), modifié par le dahir du 29 mai 1933, (B.O. n° 1079 du 30 juin 1933, p.583), et complété par le dahir du 2 mars 1953, (B.O. n° 1169, du 22 mars 1953, p. 319).

5- Autorisation et contrôle des installations nucléaires :

- **Décret n° 2-94-666 du 4 rejeb 1415** (7 décembre 1994) relatif à l'autorisation et au contrôle des installations nucléaires (B.O. 4290 du 16 chaabane 1415 (18 janvier 1995, p. 19).

6- Contrôle et organisation du commerce des produits pesticides à usage agricole :

- **Dahir n° 1-97-01 du 12 ramadan 1417** (21 janvier 1997) portant promulgation de la loi n° 42-95 relative au contrôle et à l'organisation du commerce des produits pesticides à usage agricole (B.O n°4482 du 15 mai 1997, p.533).
- **Décret n° 2-99-105 du 18 moharrem 1420** (5 mai 1999) relatif à l'homologation des produits pesticides à usage agricole (B.O n°4692 du 20 mai 1999, p.289).

- **Décret n° 2-99-106 du 18 moharrem 1420** (5mai 1999) relatif à l'exercice des activités d'importation de fabrication et de commercialisation de produits pesticides à usage agricole (B.O n° 4692 du 20 mai 1999, p.290).
- **Décret n° 2-01-1343 du 28 joumada II 1422** (17 septembre 2001) instituant la commission des pesticides à usage agricole (B.O. n° 4940 du 4 octobre 2001, p.965).